



**Право в Вооруженных Силах – консультант**

Е.Н. Голенко, В.И. Ковалев

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Научно-практический комментарий**

(для командиров воинских частей,  
профсоюзных работников  
и гражданского персонала)

«За права военнослужащих»

Москва 2004

**ББК 67.405**  
**Г60**

Авторы:

*Голенко Евгений Николаевич* — начальник кафедры трудового права, гражданского и арбитражного процесса Военного университета, полковник юстиции;

*Ковалев Вячеслав Игоревич* — профессор кафедры трудового права, гражданского и арбитражного процесса Военного университета, кандидат юридических наук, доцент, полковник юстиции.

**Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий (для командиров воинских частей, Г60 профсоюзных работников и гражданского персонала).** Серия «Право в Вооруженных Силах — консультант». — М.: «За права военнослужащих», 2004. — Вып. 48. — 496 с. ISBN 5-93297-049-9

Книга продолжает серию «Право в Вооруженных Силах — консультант» (подписной индекс по каталогу агентства «Роспечать» — 79205), которая издается с февраля 1999 г. Сборник «Право в Вооруженных Силах — консультант» зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации от 20 мая 2002 г. ПИ № 77-12712.

Учредитель и издатель: Региональное общественное движение «За права военнослужащих».

Выходит 1 раз в 2 месяца, распространяется в розницу и по подписке.

**ББК 67.405**

© Голенко Е.Н., Ковалев В.И., 2004 г.  
© «Право в Вооруженных Силах — консультант», 2004 г.  
© Оформление. «За права военнослужащих», 2004 г.

**ISBN 5-93297-049-9**

## Содержание

<b>Указатель сокращений</b> .....	14
<b>Введение</b> .....	15
<b>Часть первая</b> .....	16
Раздел I. Общие положения .....	16
Глава 1. Основные начала трудового законодательства .....	16
Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства .....	16
Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений .....	18
Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда .....	23
Статья 4. Запрещение принудительного труда .....	25
Статья 5. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права .....	27
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 .....	31
Статья 7. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права .....	33
Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем .....	34
Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке .....	35
Статья 10. Законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права .....	36
Статья 11. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права .....	38
Статья 12. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени .....	41
Статья 13. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве .....	43
Статья 14. Исчисление сроков .....	45
Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений .....	47
Статья 15. Трудовые отношения .....	47
Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений .....	47
Статья 17. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность .....	48
Статья 18. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу .....	49
Статья 19. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности .....	49
Статья 20. Стороны трудовых отношений .....	50
Статья 21. Основные права и обязанности работника .....	52
Статья 22. Основные права и обязанности работодателя .....	53
<b>Часть вторая</b> .....	<b>55</b>
Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда .....	55
Глава 3. Общие понятия .....	55
Статья 23. Понятие социального партнерства .....	55
Статья 24. Основные принципы социального партнерства .....	56
Статья 25. Стороны социального партнерства .....	57
Статья 26. Система социального партнерства .....	58
Статья 27. Формы социального партнерства .....	59
Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела .....	60
Глава 4. Представители работников и работодателей .....	61
Статья 29. Представители работников .....	61
Статья 30. Представители интересов работников, не являющихся членами профсоюза ..	64
Статья 31. Иные представители работников .....	64
Статья 32. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников .....	67
Статья 33. Представители работодателей .....	68
Статья 34. Иные представители работодателей .....	70
Глава 5. Органы социального партнерства .....	71
Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений .....	71
Глава 6. Коллективные переговоры .....	75

Статья 36. Ведение коллективных переговоров .....	75
Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров .....	76
Статья 38. Урегулирование разногласий .....	78
Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах .....	79
Глава 7. Коллективные договоры и соглашения .....	81
Статья 40. Коллективный договор .....	81
Статья 41. Содержание и структура коллективного договора .....	83
Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения .....	85
Статья 43. Действие коллективного договора .....	86
Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора .....	87
Статья 45. Соглашение. Виды соглашений .....	88
Статья 46. Содержание и структура соглашения .....	90
Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения .....	90
Статья 48. Действие соглашения .....	92
Статья 49. Изменение и дополнение соглашения .....	93
Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения .....	94
Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения .....	95
Глава 8. Участие работников в управлении организацией .....	96
Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией .....	96
Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией .....	97
Глава 9. Ответственность сторон социального партнерства .....	99
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 .....	99
Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения .....	100
<b>Часть третья</b> .....	<b>101</b>
Раздел III. Трудовой договор .....	<b>101</b>
Глава 10. Общие положения .....	<b>101</b>
Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора .....	101
Статья 57. Содержание трудового договора .....	102
Статья 58. Срок трудового договора .....	106
Статья 59. Срочный трудовой договор .....	106
Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором .....	108
Статья 61. Вступление трудового договора в силу .....	109
Статья 62. Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой .....	109
Глава 11. Заключение трудового договора .....	<b>111</b>
Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора .....	111
Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора .....	112
Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора .....	114
Статья 66. Трудовая книжка .....	115
Статья 67. Форма трудового договора .....	121
Статья 68. Оформление приема на работу .....	121
Статья 69. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора .....	122
Статья 70. Испытание при приеме на работу .....	123
Статья 71. Результат испытания при приеме на работу .....	124
Глава 12. Изменение трудового договора .....	<b>126</b>
Статья 72. Перевод на другую постоянную работу и перемещение .....	126
Статья 73. Изменение существенных условий трудового договора .....	127
Статья 74. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости .....	128
Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации .....	130
Статья 76. Отстранение от работы .....	130
Глава 13. Прекращение трудового договора .....	<b>134</b>
Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора .....	134
Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон .....	134
Статья 79. Расторжение срочного трудового договора .....	135
Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) .....	135
Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя .....	137
Статья 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя .....	147

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон .....	149
Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора .....	151
Глава 14. Защита персональных данных работника .....	<b>153</b>
Статья 85. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника .....	153
Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты .....	153
Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников .....	154
Статья 88. Передача персональных данных работника .....	154
Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя .....	154
Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника .....	155
Раздел IV. Рабочее время .....	<b>157</b>
Глава 15. Общие положения .....	<b>157</b>
Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени .....	157
Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени .....	157
Статья 93. Неполное рабочее время .....	159
Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены) .....	159
Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней .....	160
Статья 96. Работа в ночное время .....	161
Статья 97. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени .....	162
Статья 98. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство) .....	162
Статья 99. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) .....	163
Глава 16. Режим рабочего времени .....	<b>164</b>
Статья 100. Режим рабочего времени .....	164
Статья 101. Ненормированный рабочий день .....	164
Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени .....	165
Статья 103. Сменная работа .....	165
Статья 104. Суммированный учет рабочего времени .....	166
Статья 105. Разделение рабочего дня на части .....	167
Раздел V. Время отдыха .....	<b>168</b>
Глава 17. Общие положения .....	<b>168</b>
Статья 106. Понятие времени отдыха .....	168
Статья 107. Виды времени отдыха .....	168
Глава 18. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни .....	<b>169</b>
Статья 108. Перерывы для отдыха и питания .....	169
Статья 109. Специальные перерывы для обогрева и отдыха .....	169
Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха .....	169
Статья 111. Выходные дни .....	169
Статья 112. Нерабочие праздничные дни .....	170
Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни .....	171
Глава 19. Отпуска .....	<b>173</b>
Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска .....	173
Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска .....	173
Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска .....	173
Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда .....	175
Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы .....	176
Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем .....	176
Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков .....	177
Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск .....	178
Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков .....	178

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков .....	179
Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска .....	179
Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска 180	
Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией .....	180
Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника .....	181
Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы .....	182
Раздел VI. Оплата и нормирование труда .....	184
Глава 20. Общие положения .....	184
Статья 129. Основные понятия и определения .....	184
Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников .....	185
Статья 131. Формы оплаты труда .....	186
Статья 132. Оплата по труду .....	186
Глава 21. Заработная плата .....	187
Статья 133. Установление минимальной заработной платы .....	187
Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы .....	188
Статья 135. Установление заработной платы .....	188
Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы .....	190
Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы .....	190
Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы .....	191
Статья 139. Исчисление средней заработной платы .....	193
Статья 140. Сроки расчета при увольнении .....	194
Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника .....	194
Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику .....	195
Статья 143. Тарифная система оплаты труда .....	195
Статья 144. Стимулирующие выплаты .....	196
Статья 145. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров .....	201
Статья 146. Оплата труда в особых условиях .....	202
Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда .....	202
Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями .....	203
Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных .....	203
Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации .....	204
Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временного отсутствующего работника .....	204
Статья 152. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени .....	205
Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни .....	205
Статья 154. Оплата труда в ночное время .....	206
Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) 206	
Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком .....	207
Статья 157. Оплата времени простоя .....	207
Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции) .....	207
Глава 22. Нормирование труда .....	208
Статья 159. Общие положения .....	208
Статья 160. Нормы труда .....	208
Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда .....	208
Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда .....	209
Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки 209	
Раздел VII. Гарантии и компенсации .....	210
Глава 23. Общие положения .....	210
Статья 164. Понятие гарантий и компенсаций .....	210
Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций .....	210
Глава 24. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность .....	211
Статья 166. Понятие служебной командировки .....	211
Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки .....	211
Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой .....	211
Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность .....	214

Глава 25. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей .....	217
Статья 170. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей .....	217
Статья 171. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам .....	218
Статья 172. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления .....	219
Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением .....	221
Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения .....	221
Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения .....	224
Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования .....	226
Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях .....	226
Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением .....	227
Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора .....	228
Статья 178. Выходные пособия .....	228
Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации .....	230
Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации .....	231
Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации .....	232
Глава 28. Другие гарантии и компенсации .....	233
Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу .....	233
Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности .....	233
Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании .....	235
Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинское обследование .....	236
Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов .....	237
Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации .....	238
Статья 188. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника .....	238
Раздел VIII. Трудовой распорядок, дисциплина труда .....	240
Глава 29. Общие положения .....	240
Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации .....	240
Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации .....	241
Глава 30. Дисциплина труда .....	242
Статья 191. Поощрения за труд .....	242
Статья 192. Дисциплинарные взыскания .....	243
Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий .....	244
Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания .....	247
Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников .....	247
Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....	248
Глава 31. Общие положения .....	248
Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров 248	
Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации .....	249
Глава 32. Ученический договор .....	251

Статья 198. Ученический договор .....	251
Статья 199. Содержание ученического договора .....	251
Статья 200. Срок и форма ученического договора .....	251
Статья 201. Действие ученического договора .....	252
Статья 202. Организационные формы ученичества .....	252
Статья 203. Время ученичества .....	252
Статья 204. Оплата ученичества .....	252
Статья 205. Распространение на учеников трудового законодательства .....	253
Статья 206. Недействительность условий ученического договора .....	253
Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества .....	253
Статья 208. Основания расторжения ученического договора .....	254
Раздел X. Охрана труда .....	255
Глава 33. Общие положения .....	255
Статья 209. Основные понятия .....	255
Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда .....	256
Глава 34. Требования охраны труда .....	258
Статья 211. Государственные нормативные требования охраны труда .....	258
Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда .....	259
Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников .....	262
Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда .....	265
Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда .....	266
Глава 35. Организация охраны труда .....	268
Статья 216. Государственное управление охраной труда .....	268
Статья 217. Служба охраны труда в организации .....	269
Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда .....	269
Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда .....	271
Статья 219. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены .....	271
Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда .....	271
Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты .....	273
Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания .....	275
Статья 223. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников .....	276
Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников .....	277
Статья 225. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда .....	278
Статья 226. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда .....	280
Статья 227. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету .....	281
Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве .....	283
Статья 229. Порядок расследования несчастных случаев на производстве .....	287
Статья 230. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет .....	292
Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве .....	296
Глава 37. Общие положения .....	297
Статья 232. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора .....	297
Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора .....	298
Глава 38. Материальная ответственность работодателя перед работником .....	302
Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться .....	302
Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника .....	305
Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы .....	305
Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику .....	306
Глава 39. Материальная ответственность работника .....	308
Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю .....	308
Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника .....	310

Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника .....	312
Статья 241. Пределы материальной ответственности работника .....	312
Статья 242. Полная материальная ответственность работника .....	313
Статья 243. Случаи полной материальной ответственности .....	313
Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников .....	319
Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба .....	319
Статья 246. Определение размера причиненного ущерба .....	322
Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения .....	323
Статья 248. Порядок взыскания ущерба .....	323
Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника .....	328
Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника .....	328
<b>Часть четвертая .....</b>	<b>330</b>
Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников .....	330
Глава 40. Общие положения .....	330
Статья 251. Особенности регулирования труда .....	330
Статья 252. Случаи установления особенностей регулирования труда .....	330
Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями .....	332
Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин .....	332
Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет .....	333
Статья 255. Отпуска по беременности и родам .....	334
Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком .....	336
Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка .....	337
Статья 258. Перерывы для кормления ребенка .....	338
Статья 259. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни .....	339
Статья 260. Гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков .....	340
Статья 261. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора .....	340
Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства .....	342
Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми .....	342
Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери .....	343
Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет .....	344
Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет .....	344
Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет .....	345
Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет .....	346
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 .....	346
Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора .....	347
Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет .....	347
Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы .....	347
Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет .....	348
Глава 43. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций .....	349
Статья 273. Общие положения .....	349
Статья 274. Правовые основы регулирования труда руководителя организации .....	350
Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации .....	350
Статья 276. Работа руководителя организации по совместительству .....	350
Статья 277. Материальная ответственность руководителя организации .....	351

Статья 278. Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации .....	351
Статья 279. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) .....	351
Статья 280. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации .....	352
Статья 281. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации .....	352
Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству .....	354
Статья 282. Общие положения о работе по совместительству .....	354
Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству .....	356
Статья 284. Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства .....	356
Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству .....	357
Статья 286. Отпуск при работе по совместительству .....	357
Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству .....	357
Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству .....	358
Глава 45. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев .....	359
Статья 289. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев .....	359
Статья 290. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни .....	359
Статья 291. Оплачиваемые отпуска .....	359
Статья 292. Расторжение трудового договора .....	359
Глава 46. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах .....	361
Статья 293. Сезонные работы .....	361
Статья 294. Условия заключения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах .....	362
Статья 295. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах .....	362
Статья 296. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах .....	362
Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом .....	363
Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом .....	363
Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом .....	363
Статья 299. Продолжительность вахты .....	364
Статья 300. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом .....	364
Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом .....	364
Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом .....	365
Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц .....	367
Статья 303. Особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем — физическим лицом .....	367
Статья 304. Срок трудового договора .....	367
Статья 305. Режимы труда и отдыха .....	367
Статья 306. Изменение существенных условий трудового договора .....	367
Статья 307. Прекращение трудового договора .....	367
Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров .....	368
Статья 309. Документы, подтверждающие работу у работодателей — физических лиц .....	368
Глава 49. Особенности регулирования труда надомников .....	369
Статья 310. Надомники .....	369
Статья 311. Условия, при которых допускается надомный труд .....	369
Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками .....	369
Глава 50. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях .....	370
Статья 313. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях .....	370
Статья 314. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций .....	370
Статья 315. Оплата труда .....	371
Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате .....	372
Статья 317. Процентная надбавка к заработной плате .....	372

Статья 318. Государственные гарантии работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников .....	373
Статья 319. Дополнительный выходной день .....	374
Статья 320. Сокращенная рабочая неделя .....	374
Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск .....	374
Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков .....	375
Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания .....	376
Статья 324. Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности .....	376
Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно .....	376
Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом .....	377
Статья 327. Другие гарантии и компенсации .....	378
Глава 51. Особенности регулирования труда работников транспорта .....	379
Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств .....	379
Статья 329. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств .....	380
Статья 330. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств .....	383
Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников .....	384
Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью .....	384
Статья 332. Срок трудового договора с работниками учреждений высшего профессионального образования .....	385
Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников .....	386
Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск .....	387
Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников .....	387
Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником .....	388
Глава 53. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей .....	390
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 .....	390
Статья 338. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей .....	391
Статья 339. Условия труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей .....	391
Статья 340. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей .....	392
Статья 341. Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей .....	393
Глава 54. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций .....	395
Статья 342. Стороны трудового договора в религиозной организации .....	395
Статья 343. Внутренние установления религиозной организации .....	395
Статья 344. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения .....	395
Статья 345. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях .....	395
Статья 346. Материальная ответственность работников религиозных организаций .....	395
Статья 347. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации .....	395
Статья 348. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций .....	396
Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников .....	397
Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу .....	397

Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников ...	401
Статья 351. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов .....	402
<b>Часть пятая</b> .....	<b>404</b>
<b>Раздел XIII. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров.</b>	
<b>Ответственность за нарушение трудового законодательства</b> .....	<b>404</b>
Глава 56. Общие положения .....	404
Статья 352. Способы защиты трудовых прав работников .....	404
Глава 57. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права .....	404
Статья 353. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права .....	404
Статья 354. Федеральная инспекция труда .....	408
Статья 355. Принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда .....	409
Статья 356. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда .....	409
Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда .....	411
Статья 358. Обязанности государственных инспекторов труда .....	413
Статья 359. Независимость государственных инспекторов труда .....	414
Статья 360. Порядок инспектирования организаций .....	414
Статья 361. Обжалование решений государственных инспекторов труда .....	416
Статья 362. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права .....	416
Статья 363. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда .....	416
Статья 364. Ответственность государственных инспекторов труда .....	417
Статья 365. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями .....	417
Статья 366. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности	418
Статья 367. Государственный энергетический надзор .....	420
Статья 368. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор .....	421
Статья 369. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью .....	424
Глава 58. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	425
Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права .....	425
Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа	428
Статья 372. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права .....	429
Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя .....	430
Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегияльных органов и не освобожденным от основной работы .....	432
Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы .....	433
Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа .....	434
Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа .....	435
Статья 378. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов .....	436
Глава 59. Самозащита работниками трудовых прав .....	436
Статья 379. Формы самозащиты .....	436
Статья 380. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты .....	437
Глава 60. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров .....	437
Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора .....	437
Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров .....	437
Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров .....	438
Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам .....	438

Статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам .....	439
Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам .....	439
Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам .....	440
Статья 388. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание .....	440
Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам .....	441
Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд .....	441
Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах .....	442
Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора	443
Статья 393. Освобождение работников от судебных расходов .....	443
Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу .....	443
Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника .....	445
Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе .....	445
Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры .....	446
Глава 61. Рассмотрение коллективных трудовых споров .....	446
Статья 398. Основные понятия .....	446
Статья 399. Выдвижение требований работников и их представителей .....	447
Статья 400. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений .....	447
Статья 401. Примирительные процедуры .....	448
Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией	448
Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника .....	451
Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже .....	453
Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора .....	456
Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах .....	456
Статья 407. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров .....	457
Статья 408. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора .....	458
Статья 409. Право на забастовку .....	458
Статья 410. Объявление забастовки .....	458
Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку .....	460
Статья 412. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки .....	460
Статья 413. Незаконные забастовки .....	462
Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки .....	463
Статья 415. Запрещение локаута .....	464
Статья 416. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры	465
Статья 417. Ответственность работников за незаконные забастовки .....	465
Статья 418. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора .....	465
Глава 62. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права .....	466
Статья 419. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права .....	466
<b>Часть шестая</b> .....	<b>476</b>
<b>Раздел XIV. Заключительные положения</b> .....	<b>476</b>
Статья 420. Сроки введения в действие настоящего Кодекса .....	476
Статья 421. Порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, предусмотренной частью первой статьи 133 настоящего Кодекса .....	476
Статья 422. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов .....	476
Статья 423. Применение законов и иных нормативных правовых актов .....	480
Статья 424. Применение настоящего Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие .....	481
<b>Приложение. Приказы и директивы министра обороны</b> .....	<b>482</b>

## Указатель сокращений

- АПК РФ — Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации  
ВЦСПС — Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов  
ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации  
ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации  
ДУ ВС РФ — Дисциплинарный устав Вооруженных Сил Российской Федерации  
КЗоТ РФ — Кодекс законов о труде Российской Федерации  
КоАП РСФСР — Кодекс об административных правонарушениях Российской Советской Федеративной Социалистической Республики  
КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях  
МОТ — Международная организация труда  
МРОТ — минимальный размер оплаты труда  
МСЭ — медико-социальная экспертиза  
НК РФ — Налоговый кодекс Российской Федерации  
СК РФ — Семейный кодекс Российской Федерации  
СНГ — Содружество Независимых Государств  
СССР — Союз Советских Социалистических Республик  
ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации  
УВС ВС РФ — Устав внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации  
УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации  
УПК РФ — Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации  
ЦВВК — Центральная военно-врачебная комиссия

## Введение

В настоящем издании с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации дана подробная правовая информация по вопросам трудоустройства гражданина в органы военного управления, объединения, соединения, воинские части, на корабли, в организации, военные образовательные учреждения профессионального образования Вооруженных Сил Российской Федерации (далее по тексту — воинские части и (или) военные организации<sup>1</sup>), порядка оформления с ним трудовых отношений, гарантий при приеме на работу, установления ему рабочего времени, предоставления различных видов отпусков, оплаты и охраны его труда, защиты трудовых прав работников, а также приведены иные сведения, связанные с трудом женщин, несовершеннолетних, материальной, дисциплинарной ответственностью работников, деятельностью профессиональных союзов, ответственностью работодателя за нарушение трудового законодательства и др.

Авторы проанализировали и обобщили действующие приказы и директивы министра обороны Российской Федерации, министра обороны СССР (в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации), сложившуюся судебную практику и разъяснения органов исполнительной власти по применению норм Трудового кодекса Российской Федерации и приводят их в комментариях к соответствующим статьям этого Кодекса.

Авторы выражают надежду, что данный комментарий окажет действительную помощь и принесет пользу широкому кругу читателей, трудовая деятельность которых протекает в Вооруженных Силах Российской Федерации.

---

<sup>1</sup> Указанное определение воинской части содержится в ст. 2 Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих».

## Часть первая

### Раздел I. Общие положения

#### Глава 1. Основные начала трудового законодательства

##### Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- разрешению трудовых споров.

##### Комментарий к ст. 1

1. В отличие от КЗоТ РФ в гл. 1 ТК РФ к основным положениям трудового законодательства отнесены не только решаемые им задачи, но и его цели, ожидаемые в результате применения образующих его нормативных правовых актов. Реализуя требования ст.ст. 2 и 18 Конституции Российской Федерации о высшей ценности прав и свобод человека и гражданина, которые определяют смысл, содержание и применение законов в Российской Федерации, ч. 1 комментируемой статьи устанавливает триединую цель законодательства о труде.

Предусмотренные трудовым законодательством гарантии трудовых прав и свобод граждан, условия их труда, способы защиты прав и интересов участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений следует рассматривать как гарантированный государством минимум их прав и свобод (в том числе на условия труда и способы их защиты), обязательный для обеспечения в любом случае. При соблюдении данного минимума права и свободы сторон трудового договора могут быть дополнены и расширены в договорном порядке путем заключения, изменения и дополнения ими правовых актов социального партнерства, индивидуальных трудовых договоров (см. комментарий к ст. 56) и других соглашений о труде (например, соглашений о прекращении трудового договора, договоров об индивидуальной или коллективной материальной ответственности и т. д.).

Под государственными гарантиями трудовых прав и свобод граждан понимаются установленные государством средства, способы и условия, с помощью которых обеспечиваются предоставленные работникам права и свободы в сфере труда.

К благоприятным условиям труда следует относить такую совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, которая способствует его производительному и творческому труду.

Основные благоприятные и справедливые условия труда для каждого трудящегося закреплены Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г., ратифицированным 18 сентября 1973 г. Президиумом Верховного Совета СССР (вступил в силу 3 января 1976 г.). Его нормы полностью отражены в положениях ст. 2 ТК РФ, предусматривающих условия труда для работников.

2. Цели трудового законодательства достигаются через решение его основных задач, названных в ч. 2 комментируемой статьи.

Приведенные общие задачи всего законодательства о труде конкретизируются непосредственно в отдельных законодательных и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Например, Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ устанавливает правовые основы регулирования отношений между работодателями и работниками в области охраны труда и направлен на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Трудовое законодательство в целом является правовой основой деятельности участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в ходе которой должно быть обеспечено наиболее благоприятное соотношение интересов работодателей, работников и государства.

3. В комментируемой статье впервые в истории трудового законодательства указан предмет правового регулирования трудового права — трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, т. е. очерчен круг тех общественных отношений в области труда, которые должны быть урегулированы нормами трудового права.

Данные общественные отношения объединены общей правовой природой, поскольку возникают и развиваются в связи с трудом, имевшим место в прошлом, либо осуществляемым в настоящее время, либо предполагаемым в будущем. Во всей совокупности этих отношений доминируют трудовые отношения, так как иные непосредственно связанные с ними отношения являются производными от них, хотя некоторые из них и оказывают на развитие трудовых отношений обратное воздействие. Трудовыми отношениями признаются общественные отношения, возникающие между работодателем и работником в связи с выполнением последним определенной трудовой функции в условиях конкретной организации труда. Развернутое определение этих отношений дано в ст. 15 ТК РФ.

В ч. 2 комментируемой статьи перечислены все восемь групп иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Ранее КЗоТ РФ к их числу относил также отношения по государственному социальному страхованию. Однако в настоящее время эти отношения образуют предмет правового регулирования отдельной отрасли права — права социального обеспечения. В этой связи ТК РФ упоминает лишь о гарантиях работникам при временной нетрудоспособности (ст. 183), наступившей в период работы.

Кроме того, ст. 1 ТК РФ не относит к иным непосредственно связанным с трудовыми отношениями отношения по трудоустройству граждан на работу

через посредников. Эти отношения сейчас регулируются исключительно Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 марта 1991 г. (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ).

4. Трудовое право является самостоятельной отраслью российского права и представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе применения труда граждан, а также иные непосредственно связанные с ними отношения по поводу применения этого труда. Внутренняя структура (система) трудового права традиционна для систем других отраслей национального права и состоит из двух частей — Общей и Особенной.

Согласно ст.ст. 5 и 9 ТК РФ правовое регулирование отношений в сфере труда осуществляется трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и соответствующими им договорами (коллективными, трудовыми) и коллективными соглашениями, заключаемыми работниками и работодателями.

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

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

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

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

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

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

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

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

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

## **Комментарий к ст. 2**

1. В комментируемой статье, а также в ст.ст. 3—4 ТК РФ приведено 19 отраслевых принципов трудового права, т. е. руководящих начал, определяющих сущность, направления развития системы данной отрасли права, которые либо закреплены в ее правовых нормах, либо же следуют непосредственно из их содержания.

К числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений отнесены также принципы, имеющие межотраслевое значение и отражающие единые черты нескольких отраслей права (например, свобода труда, запрещение использования принудительного или обязательного труда, что определено ст. 37 Конституции Российской Федерации). По содержанию первые два названных в статье принципа связаны с правом граждан на труд, а остальные — с гарантиями этого права.

2. Принцип свободного труда базируется на договорных началах отношений в сфере труда. Эти отношения возможны лишь на основании соглашения работника с работодателем о выполнении им трудовой функции (см. ст. 15 ТК РФ и комментарий к ней), добровольно и независимо от кого-либо заключенного сторонами в соответствии с законодательством о труде.

При этом трудовое право не знает института понуждения к заключению трудового договора и признает правомерным лишь тот отказ работодателя в приеме на работу, который мотивирован деловыми качествами обратившегося за работой (ст. 64 ТК РФ). После заключения трудового договора может быть только: аннулирован работодателем в случае, если работник в течение недели без уважительных причин не приступил к исполнению трудовых обязанностей (ст. 61 ТК РФ), изменен или прекращен по предусмотренным законом основаниям (ст.ст. 72—75, 77 ТК РФ) и признан недействующим лишь в какой-либо части (в том числе в части установления или изменения индивидуальных условий труда) органами федеральной инспек-

ции труда (ст. 354 ТК РФ) и органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 382 ТК РФ).

Более того, в действующем ТК РФ договорное регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений нашло прямое закрепление в ст. 9, а его сочетание с государственным регулированием этих отношений выделено в самостоятельный отраслевой принцип. В связи с этим в ТК РФ получили дальнейшее развитие нормы о различных договорах о труде — трудовом договоре, договоре о полной материальной (индивидуальной или коллективной) ответственности работника, соглашениях сторон о прекращении трудового договора, а также о коллективном договоре и соглашениях, заключаемых на различных уровнях социального партнерства, и др.

3. О запрещении принудительного труда и дискриминации в сфере труда см. соответственно ст.ст. 4 и 3 ТК РФ.

4. В целях защиты граждан от безработицы и содействия реализации ими права на труд государство прилагает усилия по их трудоустройству, правовое регулирование которого призвано обеспечить занятость населения в нашей стране.

Общие вопросы занятости и трудоустройства граждан, а также оказания мер социальной защиты урегулированы Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ). В то же время ТК РФ определяются государственные гарантии и компенсации работникам при их высвобождении из организаций и в других случаях прекращения трудового договора (ст.ст. 178—181).

5. О справедливых и благоприятных условиях труда см. п. 1 комментария к ст. 1.

Факторы производственной среды и трудового процесса, совокупность которых определяет условия труда работников, многогранны и, как следует из принципа обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, напрямую связаны с регламентацией охраны труда (о ее требованиях см. ст.ст. 209, 211—231 ТК РФ) и соотношением рабочего времени и времени отдыха работающих (ст.ст. 91—105, 106—127 ТК РФ).

6. Равенство прав и возможностей работников заключается в том, что каждый из них независимо от выполняемой трудовой функции наделен общими трудовыми правами, предусмотренными ст. 21 ТК РФ, и обладает равными возможностями для их реализации в процессе трудовой деятельности (подробнее см. комментарий к ст. 3).

7. Право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, предусмотрено нормами разд. 6 ТК РФ.

Причем в данных нормах не только конкретизируется указанный принцип правового регулирования, но и устанавливаются основные государственные гарантии по реализации работниками права на оплату труда (ст.ст. 130, 133, 134 ТК РФ). Действенной гарантией обеспечения своевременной выплаты заработной платы является предусмотренная ст. 142 ТК РФ ответственность работодателя за нарушение сроков ее выдачи.

8. Принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности сходен с ранее рассмотренным принципом (см. п. 6). Профессиональное обучение работников вменяется в обязанность работодателю, что предусмотрено ст. 22 ТК РФ. Такое обучение, в том числе при необходимости обучение работников другим профессиям, проводится непосредственно на производстве или в профессиональных образовательных учреждениях, учебных центрах и т. д. Ра-

ботникам, совмещающим работу с обучением, работодатель обязан создавать необходимые для этого условия (ст.ст. 173—177, 196—208 ТК РФ).

9. Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов произведен от положений ст. 30 Конституции Российской Федерации и находит свое отражение в ТК РФ (ч. 2, ст.ст. 370—378), федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 4 июня 1996 г. № 215), «Об объединении работодателей» от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ и др.

10. Участие работников в управлении организацией является одной из форм социального партнерства (ст.ст. 23—28 ТК РФ) и осуществляется в порядке, предусмотренном законом. В ст.ст. 52 и 53 ТК РФ рассматриваются основные формы этого участия.

11. Смешанный принцип правового регулирования (государственного и договорного) трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений с принятием ТК РФ получил дальнейшее развитие и приобрел всеобъемлющий характер, касающийся абсолютного большинства указанных отношений (см. также п. 2 комментария). На современном этапе возросла роль коллективных договоров. Она проявляется в том, что ТК РФ содержит многочисленные отсылки на регулирование условий труда в коллективном договоре, а в разд. 2 закрепляет порядок заключения, содержания и выполнения этого договора.

Разграничение полномочий федеральных органов государственной власти и государственной власти субъектов Российской Федерации по урегулированию отношений в сфере труда производится по правилам ст. 6 ТК РФ.

12. Принцип социально-партнерских отношений в области труда раскрывается в ч. 2 ТК РФ (ст.ст. 23—55), которой определяются представители работников и работодателей, система, формы и органы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров и заключения основных правовых актов.

13. Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, реализуется как нормами трудового права, так и права социального обеспечения.

Согласно ст.ст. 232 и 233 ТК РФ материальная ответственность работодателя перед работником наступает за ущерб, причиненный: в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234), его имуществу (ст. 235) и за задержку выплаты заработной платы (ст. 236). Причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя моральный вред работнику подлежит возмещению в порядке, определенном ст. 237 ТК РФ.

Возмещение вреда жизни и здоровью граждан, работающих по трудовому и гражданско-правовому договорам, производится в случаях, установленных Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 25 марта 2000 г. № 145). В нем заложены общие принципы возмещения пострадавшим ущерба путем использования денежных средств организаций, аккумулированных в Фонде социального страхования Российской Федерации.

14. Государственные гарантии по обеспечению прав работников и работодателей содержатся во всех правовых институтах трудового права, а принцип осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением их прав отражен в ч. 5 ТК РФ. При этом внутриведомственный контроль за соблюдением нормативных правовых актов о труде в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, в

том числе Министерство обороны Российской Федерации — в отношении воинских частей, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления (ст.ст. 352—369 ТК РФ).

Руководители и другие должностные лица организаций, виновные в нарушении законодательства о труде, несут ответственность в случаях и порядке, установленных федеральными законами (ст. 419 ТК РФ).

15. Гарантией обеспечения права каждого на государственную защиту его трудовых прав и свобод является охранительная деятельность контрольно-надзорных органов (см. предыдущий пункт). Судебная защита трудовых прав и свобод сторон трудового договора закреплена в ст. 46 Конституции Российской Федерации и осуществляется в порядке рассмотрения индивидуальных (ст.ст. 381—397 ТК РФ) и коллективных (ст.ст. 398—418 ТК РФ) трудовых споров. В приведенных нормах одновременно нашел свое отражение принцип обеспечения их права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

16. Обязанность сторон трудового договора соблюдать его условия наряду с другими их общими обязанностями и правами урегулирована ст.ст. 21 и 22 ТК РФ. В силу специфики производства и других обстоятельств эти права и обязанности подлежат уточнению в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах, действующих в организации, а также в трудовом договоре, должностных инструкциях и т. д.

17. Обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять общественный контроль за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, отражено не только в ТК РФ (ст. 370), но и в ст. 19 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 4 июня 1996 г. № 215). В целях осуществления этого контроля профсоюзы вправе образовывать специальные инспекции труда — правовую и техническую, избирать уполномоченных лиц по охране труда.

18. Принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности является новым для правового регулирования предмета трудового права и в действующем ТК РФ реализован лишь фрагментарно — в части защиты персональных данных о работнике, которые аккумулируются у работодателя (ст.ст. 85—90).

19. Право работников на обязательное социальное страхование гарантируется прежде всего нормами права социального обеспечения. Согласно ст. 1 Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменений материального и (или) социального положения работающих граждан в случаях профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также наступления старости, необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения и наступления иных установленных законодательством социальных страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию. О видах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию см. комментарий к ст. 57.

Отношения по обязательному социальному страхованию работников являются предметом самостоятельной отрасли права — права социального обеспечения. Вместе с тем в ТК РФ нашли отражение: непосредственно само право работников на это страхование, в котором работодатель выступает в качестве страхователя (ст.ст. 21 и 22); необходимость обязательного указания в трудовом договоре о видах и условиях социального страхова-

ния (ст. 57); гарантии работникам при временной нетрудоспособности (ст. 183); гарантии и компенсации работникам при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184); сроки выплаты пособий и компенсаций в период отпусков по беременности и родам и отпусков по уходу за ребенком (ст.ст. 255—257) и др.

Кроме того, в положениях трудового законодательства содержатся требования по порядку ведения, оформления документов о трудовой деятельности работников (например, трудовой книжки, приказов о приеме на работу и о прекращении трудовых отношений и т. д.), в которых содержатся юридически значимые обстоятельства и предпосылки для возникновения правоотношений по социальному обеспечению.

20. В положениях ТК РФ достаточно четко прослеживаются, а в некоторых случаях непосредственно установлены внутриотраслевые принципы, касающиеся отдельных институтов трудового права. Например, в ст. 24 ТК РФ прямо предусмотрены основные принципы социального партнерства.

### **Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда**

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

#### **Комментарий к ст. 3**

1. Вне всякого сомнения, запрещение дискриминации и принудительного труда в сфере труда является важнейшим принципом правового регулирования трудовых отношений. По существу, в данном случае объединены два самостоятельных принципа, что подтверждается их закреплением в одобренных международных правовых актах и вслед за этим — в двух отдельных статьях ТК РФ — ст.ст. 3 и 4.

2. В положениях комментируемой статьи конкретизированы и получили дальнейшее развитие нормы Конвенции МОТ от 25 июня 1958 г. № 111 (вступила в силу 15 июня 1960 г.), ратифицированной Президиумом Верховного Совета СССР 13 января 1961 г. В Конвенции (ст. 1) под дискриминацией понимается всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений и т. д. и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, а также всякое иное определенное государством — членом Организации различие, исключение или предпочтение, имеющее такой же результат.

В Российской Федерации в силу требований комментируемой статьи граждане (как российские, так и иностранные, а также лица без гражданства)

имеют не только право на труд, но и равные возможности в сфере труда. Единственно возможным ограничением в трудовых правах и свободах признаются обстоятельства, связанные с деловыми качествами работника. Исключительно в зависимости от их уровня граждане вправе получать в этой области какие-либо преимущества, и это не может рассматриваться кем-либо как дискриминация.

3. В ТК РФ не приводится понятие деловых качеств. К их числу следует относить такие качества, как: творческий и рациональный потенциал при выполнении заданий, активность, инициативность, предприимчивость, способность воспринимать и внедрять новое, изобретательность, упорство и оперативность в достижении цели, развитое чувство долга и ответственности и т. д. Представляется обоснованным утверждение, что деловые качества гражданина не могут дать всеобъемлющего представления о его соответствии, например, поручаемой работе при трудоустройстве в конкретной организации, при выдвижении на вышестоящую должность и решении иных кадровых вопросов. В этих случаях решающее значение приобретают профессиональные и личностные качества претендента. В частности, конкурсный отбор федеральных государственных служащих, в том числе из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, производится в результате оценки именно этих качеств кандидатов — профессиональных и личностных качеств. Такие требования установлены Положением о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 29 апреля 1996 г. № 604. При оценке указанных качеств кандидата конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований, предъявляемых по государственной должности и требований должностной инструкции.

Профессиональные качества характеризуют уровень подготовленности гражданина к выполнению обязанностей по определенной профессии, специальности, должности и отражаются в присвоенной ему квалификации (в утверждаемых квалификационных характеристиках они отражаются в разделах: «должен знать», «должен уметь» и «предъявляемые требования»).

Личностные качества — устойчивые свойства личности (как стабильной организации характера, темперамента, интеллекта и тела), характеристики поведения, обуславливающие определенные стереотипы поведения человека в конкретной ситуации. Условно в личности выделяют три сферы:

- потребности, интересы, ценности, идеалы — ее устремления, т. е. мотивы деятельности и уровень притязаний;
- задачи, способности, таланты, наклонности — ее возможности, т. е. интеллектуальный и личностный потенциал;
- индивидуально-психологические особенности характера — состояние личности.

4. Не относящиеся к дискриминации различия, исключения, предпочтения и ограничения прав работников, как обусловленные требованиями поручаемого им труда, так и вызванные особой заботой государства в отношении отдельных категорий граждан, должны быть закреплены нормативными предписаниями самого ТК РФ либо других законов.

Например, ст. 63 ТК РФ определены возрастные ограничения приема на работу, состоящие в том, что по общему правилу прием на работу граждан возможен с 16 лет. По Федеральному закону «О государственной службе Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ к государственной гражданской службе могут привлекаться только граждане России не моложе 18 лет. Ограничения, связанные с психофизическими возможностями работников, установлены ст.ст. 253, 265 ТК РФ. Женщины и несовершенно-

летние работники до 18 лет не допускаются к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда. Кроме того, согласно ст. 244 ТК РФ несовершеннолетним не могут поручаться работы, требующие заключения с ними договоров о полной материальной ответственности.

Кроме того, законодательством предусмотрены ограничения, связанные с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, а также дисквалификацией работника. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается за совершенные преступления приговором суда (ст. 47 УК РФ). В качестве административного наказания дисквалификация определена ст. 3.11 КоАП РФ (см. комментарий к ст. 419).

Исключения, связанные со спецификой профессиональной служебной деятельностью, особо определены Федеральным законом от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ. Так, гражданин не может быть принят на государственную службу (вследствие этого и на федеральную государственную службу в качестве гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации) в случаях: отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законом тайну; близкого родства или свойства с государственным служащим, если государственная служба одного из них непосредственно подчинена или подконтрольна другому и в иных случаях. В соответствии со ст. 15 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ иностранные граждане вправе быть приняты на работу в качестве гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации на основании действующего законодательства. Однако согласно Федеральному закону от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ данное положение не распространяется на замещение ими должностей федеральных государственных служащих из числа этого персонала.

Действующим законодательством предусмотрены и иные различия, исключения, предпочтения и ограничения, не являющиеся дискриминацией. Эти особенности правового регулирования в сфере труда отдельных категорий работников находят свое отражение в различных специальных нормах о труде или специальных нормативных правовых актах, содержащих такие нормы. Ярд специальных нормативных правовых актов определяют особенности труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск и воинских формирований (см. комментарий к ст. 349).

5. В случае если граждане подверглись дискриминации в сфере труда, они могут обращаться в территориальную государственную инспекцию труда (ст.ст. 354—360 ТК РФ) или в суд по месту нахождения организации (воинской части).

Так, по заявлению главного юрисконсульта Главрыбвтуза Вербицкого о допущенной в отношении его дискриминации Верховный Суд Российской Федерации своим решением от 20 октября 2003 г. со дня вступления его в законную силу признал недействующим подп. «а» п. 15 постановления Совета Министров СССР «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» от 4 декабря 1981 г. № 1145. На основании этого судебного решения, которое вступило в силу 5 ноября 2003 г., допускается совмещение профессий (должностей) главными специалистами всех организаций.

#### **Статья 4. Запрещение принудительного труда**

**Принудительный труд запрещен.**

**Принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:**

- в целях поддержания трудовой дисциплины;**
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;**

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

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

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

К принудительному труду относятся:

нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

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

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

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

#### **Комментарий к ст. 4**

1. В комментируемой статье полностью учтены положения Конституции Российской Федерации (ст. 37), конвенций МОТ «О принудительном или обязательном труде» от 28 июня 1930 г. № 29 (вступила в силу 1 мая 1932 г.) и «Об упразднении принудительного труда» от 25 июня 1957 г. № 105 (вступила в силу 17 января 1959 г.), ратифицированных соответственно Президиумом Верховного Совета СССР 4 июня 1956 г. и Федеральным законом от 23 марта 1998 г. № 35-ФЗ, а также Международного пакта о гражданских и политических правах от 19 декабря 1966 г. (ратифицирован Президиумом Верховного Совета СССР 18 сентября 1973 г.) о запрете принудительного труда. Установленный запрет вытекает из свободы труда граждан.

2. В ч. 2 комментируемой статьи приведено общее понятие принудительного труда, которое уточняется в последующих положениях статьи.

3. На основании ч. 3 комментируемой статьи следует расценивать как принудительный труд также противоправные действия или бездействие работодателя (его представителей), исключающие возможность реализации работниками установленных для них государственных гарантий в сфере труда. Причем эти гарантии связаны с наиболее существенными для них условиями труда — выплатой вознаграждения за труд и обеспечением его охраны.

В ТК РФ указаны два правонарушения, относящихся к принудительному труду, а именно: задержка сроков выплаты работнику заработной платы или ее частичная выдача (ст. 136) и неправомерное требование от работника исполнения трудовых обязанностей в условиях, когда он не обеспечен средствами защиты либо порученная работа угрожает его жизни или здо-

ровью (ст.ст. 219 и 220). В обоих случаях работник вправе отказаться от исполнения трудовых обязанностей, что не влечет для него неблагоприятных последствий (ст.ст. 142 и 220 ТК РФ).

4. В соответствии с международно-правовыми нормами (*см. п. 1 комментария*) всякая работа или служба, которая в силу законов об обязательной военной службе носит чисто военный характер, а также является частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны, не относится к принудительному труду. В связи с этим ТК РФ не причисляет к нему военную службу по контракту или призыву, осуществляемую на основании Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ, а также заменяющую военную службу по призыву альтернативную гражданскую службу. Трудовая деятельность граждан в период прохождения ими этой службы регулируется Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе» от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ.

Обязательные работы, выполняемые в условиях чрезвычайных обстоятельств, также не относятся к принудительному труду. Эти работы допустимы в случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в том числе при объявлении чрезвычайного или военного положения. Названные положения временно вводятся Президентом Российской Федерации на всей территории России или в ее отдельных местностях в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными конституционными законами «О чрезвычайном положении» от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ и «О военном положении» от 30 января 2002 г. № 1-ФКЗ.

Чрезвычайное положение и военное положение являются временными мерами, применяемыми соответственно исключительно для обеспечения безопасности граждан и защиты конституционного строя России либо в целях создания условий для отражения или предотвращения агрессии против Российской Федерации. При объявлении этих положений допускаются установленные законом отдельные ограничения прав и свобод граждан, прав организаций и общественных объединений, а также возложение на них дополнительных обязанностей. Например, производится мобилизация трудоспособного населения для проведения аварийно-спасательных работ, работ для нужд обороны, по ликвидации последствий применения противником оружия, восстановлению поврежденных объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, а также для участия в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями.

В период военного положения гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации (других войск, воинских формирований и выполняющих задачи в области обороны органов) в составе воинских частей привлекается для обеспечения отражения или предотвращения агрессии против России в соответствии с федеральными законами, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации в данной области.

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

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

настоящим Кодексом;  
иными федеральными законами;  
указами Президента Российской Федерации;  
постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;  
конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;  
актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

В случае противоречий между настоящим Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящий Кодекс.

### **Комментарий к ст. 5**

1. Комментируемая статья, а также ст.ст. 6—13 ТК РФ посвящены нормативным правовым актам о труде, как юридическим формам выражения нормативных предписаний в области труда. Эти акты одновременно рассматриваются и как источники трудового права, т. е. как результаты нормотворческой деятельности уполномоченных государственных органов и как основа правоприменительной деятельности участников трудовых и иных общественных отношений в сфере труда.

Под нормативными правовыми актами о труде понимаются издаваемые государственными и другими уполномоченными органами нормативные предписания в сфере общественных отношений, составляющих предмет правового регулирования трудового права. Совокупность этих нормативных

правовых актов составляет законодательство о труде, или трудовое законодательство в широком значении. ТК РФ использует понятие «трудовое законодательство» только в узком смысловом значении, которое включает в себя лишь законы о труде, принимаемые в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными конституционными законами. В связи с этим в отдельных его статьях (например, ст.ст. 5—8, 10—13 и др.) это понятие дополняется другим понятием — «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права». К их числу относятся все остальные (помимо законов) источники трудового права. Такой же терминологии в названных смысловых значениях придерживаются авторы комментария, считая, что понятие «нормативные правовые акты о труде или в сфере труда» (в том числе «нормативные акты» или «правовые акты») является собирательным. Причем этим понятием охватываются как законодательные, так и подзаконные нормативные акты, т. е. все источники трудового права в их единстве без дифференциации по различным основаниям.

2. О целях, задачах трудового законодательства и основных принципах правового регулирования им общественных отношений, составляющих предмет трудового права, см. соответственно ст.ст. 1 и 2 ТК РФ.

3. В комментируемой статье приведена действующая иерархическая система правовых актов о труде (включая законодательство об охране труда) в зависимости от их юридической силы (по мере ее убывания — сверху вниз).

Из указанных видов нормативных актов о труде следует, что нормы трудового права могут быть определены как законами, так и подзаконными актами о труде. Однако к их числу не относятся судебные решения (постановления).

4. Основой законодательной и иной правотворческой деятельности является Конституция Российской Федерации, которая устанавливает принципиальные положения для всех нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В соответствии со ст. 18 Конституции права и свободы человека и гражданина, в том числе и в сфере труда, определяют смысл, содержание и применение законов. Конституция Российской Федерации является основным источником трудового права и, признавая права и свободы человека и гражданина высшей ценностью, предусматривает следующие принципиальные положения для этой отрасли права: труд свободен и принудительный труд запрещен (чч. 1 и 2 ст. 37); право граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 3 ст. 37); равенство прав и свобод граждан независимо от пола, расы, национальности, места жительства, принадлежности к общественным организациям и других обстоятельств (ст. 19); право граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, оплату труда без дискриминации и не ниже минимального размера, на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37); право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием законных способов их разрешения, включая забастовку; право граждан на отдых, гарантированные продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37); право граждан на равный доступ к государственной службе (ст. 32); право граждан на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30); судебная защита прав и свобод человека и гражданина (ст. 46); социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, потери кормильца, инвалидности, для воспитания детей (ст. 39).

Важнейшим кодифицированным источником трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый Государственной Думой 21 декабря 2001 г., одобренный Советом Федерации 26 декабря того же

года и введенный в действие с 1 февраля 2002 г. Данный Кодекс, являясь четвертым по счету в истории государства сводом законов о труде, содержит большинство правовых институтов трудового права и является законом прямого действия.

Существенное значение для правового регулирования отношений в области труда имеют федеральные законы: «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 19 июля 1996 г. № 272), «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 4 июня 1996 г. № 215), «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1999 г. № 425) и иные федеральные законы, а также ранее принятые законы Российской Федерации: «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г., «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. в редакции Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 23 февраля 1996 г. № 85) и др. Как правило, каждый из них посвящен отдельным отношениям, возникающим в сфере труда. В настоящее время в связи с принятием ТК РФ все они на основании его ст.ст. 422 и 423 подлежат применению постольку, поскольку ему не противоречат.

5. Впервые ТК РФ установлены правила применения нормативных правовых актов в сфере труда в случае коллизии (противоречий) содержащихся в них норм. Они заключаются в следующем:

— во-первых, верховенство среди всех видов правовых актов о труде (за исключением Конституции Российской Федерации и федеральных конституционных законов) принадлежит ТК РФ, которому не могут противоречить нормы любого другого нормативного акта (включая нормы законов). В случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется данный Кодекс. Если выявится его противоречие с вновь принятым федеральным законом, то такой федеральный закон применяется лишь при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ;

— во-вторых, каждый подзаконный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не должен противоречить нормативным правовым актам более высокого уровня, поскольку они обладают большей по сравнению с ним юридической силой.

6. Нормативные правовые акты в сфере труда многочисленны и многообразны. Их можно классифицировать по различным основаниям. Например, в зависимости от издающих их органов выделяют следующие группы правовых актов: акты органов представительной власти (законы и постановления) и акты органов исполнительной власти (указы, постановления, распоряжения, положения, правила, приказы и т. д.). По способу их принятия нормативные акты в сфере труда подразделяются на: акты, принимаемые государственными органами власти, органами местного самоуправления, и локальные акты, принимаемые работодателями, в пределах их компетенции (ст.ст. 6—8 ТК РФ); локальные (местные) нормативные акты, заключаемые в договорной порядке, — коллективные договоры и соглашения (ст. 9 ТК РФ).

7. Различают действие нормативных актов о труде по кругу лиц (ст. 11 ТК РФ), во времени (ст.ст. 12, 423, 424 ТК РФ) и в пространстве (ст. 13 ТК РФ).

8. Правовой статус гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, помимо Конституции Российской Федерации, определен как общими, так и специальными нормативными правовыми актами о труде (см. комментарии к ст.ст. 11 и 349).

9. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О структуре федеральных органов исполнительной власти» от 9 марта 2004 г. № 314 систему федеральных органов исполнительной власти образуют федеральные: министерства, службы и агентства. Из них функциями нормотворчества наделены только федеральные министерства. Они вправе самостоятельно осуществлять правовое регулирование в установленной сфере деятельности, за исключением вопросов, отнесенных к предмету правовой регламентации федеральных конституционных и иных законов, актов Президента и Правительства Российской Федерации.

Федеральные службы и агентства издают индивидуальные правовые акты, не содержащие нормы права для неограниченного круга лиц. При этом федеральная служба вправе принимать нормативные правовые акты в определенной ее компетенцией сфере в исключительных случаях, установленных указами Президента Российской Федерации.

Правом издания межведомственных подзаконных актов в сфере трудового права наделено Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, созданное вместо упраздненных Министерства здравоохранения и Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

10. На основании ст. 10 ТК РФ действующие в сфере труда национальные нормативные правовые акты дополняются международными правовыми актами по труду, ратифицированными бывшим Союзом ССР и Россией.

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

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

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

основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

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

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

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

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

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

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

систему и порядок проведения государственной экспертизы условий труда и сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;

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

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными федеральными законами, применяется настоящий Кодекс или иной федеральный закон.

### **Комментарий к ст. 6**

1. В развитие конституционных положений (ст. 72), относящих трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов, комментируемой статьей устанавливается компетенция нормотворческой деятельности органов государственной власти в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Пределы указанной компетенции федеральных органов государственной власти строго ограничены перечнем вопросов, перечисленных в ч. 1 комментируемой статьи. Причем эта их компетенция ТК РФ не признается исключительной.

Правотворческая деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по сравнению с федеральными органами государственной власти намного шире. В сфере труда ими могут приниматься собственные нормативные правовые акты и по вопросам, отнесенным к пол-

номочиям федеральных органов государственной власти (причем только при отсутствии их регулирования на федеральном уровне), и по другим вопросам, не перечисленным в ч. 1 комментируемой статьи. При этом повышенный уровень трудовых прав и гарантий работникам в этих правовых актах, требующий дополнительного финансирования, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. Вместе с тем в случаях опережающего нормотворчества органов государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, отнесенным к полномочиям России, изданные ими региональные нормативные акты должны быть безусловно приведены в соответствие с более поздними правовыми актами федеральных органов государственной власти. Содержащиеся в последних нормы трудового права обладают по сравнению с региональными нормативными правовыми актами более высокой юридической силой (ст. 5 ТК РФ). Если противоречия между ними не устранены или созданные в субъекте Российской Федерации нормы снижают уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный ТК РФ или иным федеральным законом, то, безусловно, применяется федеральное законодательство.

В целях обеспечения контроля за соответствием нормативных актов субъектов Российской Федерации Конституции Российской Федерации и федеральным законам территориальными органами Министерства юстиции Российской Федерации ведется их федеральный регистр в электронном и документальном виде. Порядок его ведения и доступ к нему предусмотрены Положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2000 г. № 904, и приказом Министерства юстиции Российской Федерации от 12 января 2004 г. № 5.

2. На основании ст.ст. 6—8 ТК РФ отношения в сфере труда регулируются:

— федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (например, федеральные законы «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ, объявленные соответственно приказами министра обороны Российской Федерации от 4 июня 1996 г. № 215 и от 22 сентября 1999 г. № 425) и др. Ими субъекты трудового права обязаны руководствоваться на всей территории России, если в этих законах и иных актах не предусмотрено иное;

— региональными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

а) законами и иными актами субъектов Российской Федерации (например, Закон г. Москвы «Об учете иностранной рабочей силы в городе Москве» от 19 сентября 2001 г. № 51 и др.). Они действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации;

б) актами органов местного самоуправления, действующими в пределах территории соответствующего муниципального образования;

— локальными (местными) нормативными актами, содержащими нормы трудового права, действующими в пределах конкретной воинской части (организации):

а) принимаемыми работодателем (командиром воинской части) в пределах его компетенции (ст. 8 ТК РФ);

б) принимаемыми в договорном порядке работниками и работодателем (командиром воинской части) и их представителями (ст. 9 ТК РФ).

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

Органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции.

**Комментарий к ст. 7**

1. Согласно Федеральному закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 28 августа 1995 г. № 154-ФЗ (с 1 января 2006 г. вместо него вступает в силу одноименный Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ) в ведении муниципальных образований находятся вопросы местного значения, а также отдельные государственные полномочия, которыми наделяются органы местного самоуправления в соответствии с федеральным и региональным законодательством. По вопросам своего ведения они издадут правовые акты, наименования, виды, порядок принятия и вступления в силу которых определяются уставом муниципального образования. Как правило, акты, содержащие нормы трудового права, касаются деятельности находящихся у них в собственности муниципальных организаций (например, пассажирского транспорта, торговля и др.).

2. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, вступают в действие после их официального опубликования (обнародования).

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

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

**Комментарий к ст. 8**

1. Наличие особенностей сторон (ст. 20 ТК РФ) трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений, а также специфичность проявления последних в различных условиях труда вызывают необходимость принятия непосредственно в организации локальных нормативных актов о труде, действие которых распространяется только на работников конкретной организации. К их числу относятся: правила внутреннего трудового распорядка, соглашение об охране труда, положение о премировании работников организации или отдельных их категорий и др.

2. Локальные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются: единолично работодателем (командиром воинской части) в пределах его компетенции (ст. 8 ТК РФ); в договорном порядке работниками и работодателем (их представителями). Например, в таком порядке принимаются коллективные договоры и соглашения, которые не могут содержать условий,

снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ).

3. Как следует из комментируемой статьи, локальные нормативные акты единолично принимаются работодателем (командиром воинской части) в различном порядке:

- с учетом мнения представительного органа работников (выборного профсоюзного органа либо других органов, уполномоченных работниками);
- по согласованию с представительным органом работников;
- самостоятельно, т. е. без учета чьего-либо мнения и без согласования в случаях, когда они по законодательству не требуются.

4. ТК РФ урегулирован порядок учета мнения при принятии работодателем локального нормативного акта только выборного профсоюзного органа, представляющего интересы всех или большинства работников данной организации или воинской части (ст. 372 ТК РФ). При этом такая обязанность возлагается на работодателя лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ, законами, другими нормативными правовыми актами или коллективным договором, что определено ч. 2 комментируемой статьи.

Порядок учета работодателем мнения других имеющихся в организации представительных органов работников (ст.ст. 29—31 ТК РФ) при принятии локального акта ТК РФ не установлен. Поэтому при отсутствии в воинской части выборного профсоюзного органа, представляющего интересы всех или большинства работников, подобная процедура учета мнения должна быть определена коллективным договором.

Неукоснительное соблюдение работодателем порядка учета мнения указанных органов имеет важное юридическое значение, поскольку в противном случае принятые локальные нормативные акты признаются судом или государственной инспекцией труда недействительными и не подлежащими применению. Согласно ч. 4 комментируемой статьи подобные правовые последствия наступают и в случаях, если эти акты ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

5. Предусмотренное ч. 3 комментируемой статьи согласование с представительным органом работников принимаемого локального нормативного акта осуществляется исключительно в случаях, определенных коллективным договором либо соглашениями (ст.ст. 40 и 45 ТК РФ). Ими же устанавливается и порядок такого согласования.

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

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться.

**Комментарий к ст. 9**

1. Правовые акты социального партнерства — соглашения, заключаемые на уровне Российской Федерации, ее субъекта, территории, отрасли (ст.ст. 23, 45 ТК РФ), а также коллективный договор, заключаемый на уровне органи-

зации (ст. 40 ТК РФ), приобрели особую значимость в 90-е гг. прошлого столетия. В отличие от законов и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения и коллективные договоры регулируют социально-трудовые отношения, а соглашения, помимо этого, и связанные с ними экономические отношения. Этим же коллективный договор (а также порядок его принятия или заключения) отличается от других локальных нормативных актов о труде, принимаемых работодателем.

Вместе с тем соглашения и коллективные договоры одновременно являются регуляторами отношений в области труда в договорном порядке. По мере развития общественных отношений, составляющих предмет трудового права, повышается роль трудового законодательства (трудового права), а в его системе — локальных нормативных актов о труде.

2. В соответствии с трудовым законодательством регулирование отношений в сфере труда может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями не только коллективных договоров, соглашений, но и трудовых договоров (ст. 56 ТК РФ). Вместе с тем эти договоры не содержат норм для неограниченного числа работников, поэтому к числу нормативных актов они не относятся.

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

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

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

#### **Комментарий к ст. 10**

1. Комментируемая статья воспроизводит положения ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации, согласно которым общепризнанные принципы и нормы международного права о труде, а также международные договоры с участием России, содержащие нормы трудового права, являются составной частью системы российского трудового права. Частью правовой системы Российской Федерации являются также заключенные Союзом ССР действующие международные договоры, в отношении которых Россия продолжает осуществлять международные права и обязательства СССР в качестве государства — преемника Союза ССР.

Международный договор Российской Федерации имеет приоритет перед национальными законами и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права при определенных условиях его ратификации (см. п. 3 комментария). Например, в нашей стране действует разрешительный порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы, установленный Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (см. п. 3 комментария к ст. 11). Однако этот порядок не распространяется на граждан, уравниваемых в правах с гражданами России в трудовых отношениях. Согласно ст. 7 Договора между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о равных правах граждан от 25 декабря 1998 г. (ратифицирован Федеральным законом от 1 мая 1999 г. № 89-ФЗ и вступил в силу 22 июля того же года) граждане России и Беларуси имеют равные права на трудоустройство на территориях обоих государств, а на основании трудового

договора — и в оплате труда, режиме работы и в других условиях труда. Равенство их прав, в том числе в области труда, в пределах этих государств закреплено в Договором о создании союзного государства, заключенным 8 декабря 1999 г.

2. Полномочия по заключению, прекращению и приостановлению действия международных договоров Российской Федерации (межгосударственных, межправительственных договоров и договоров межведомственного характера) исключительно принадлежат России, а порядок их осуществления определяется Федеральным законом «О международных договорах Российской Федерации» от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ. По этому Закону международный договор Российской Федерации означает международное письменное соглашение, заключенное Россией с иностранным государством (или государствами) либо с международной организацией и регулируемое международным правом. Он может содержаться в одном или в нескольких документах, а также различаться по наименованию (договор, соглашение, конвенция, протокол, обмен письмами или нотами, иные виды и наименования договоров).

Положения официально опубликованных международных договоров России, не требующие издания внутригосударственных актов для применения, действуют в Российской Федерации непосредственно. Для осуществления иных положений международных договоров принимаются соответствующие правовые акты. Согласно Конституции Российской Федерации ратификация (получение решения о согласии на обязательность для России) международных договоров Российской Федерации осуществляется в форме федерального закона. Обязательной ратификации подлежат договоры, предметом которых являются основные права и свободы человека и гражданина.

Международный договор вступает в силу для Российской Федерации в порядке и сроки, предусмотренные в договоре или согласованные между договаривающимися сторонами. С этого момента он подлежит добросовестному выполнению в соответствии с его условиями, нормами международного права, Конституцией Российской Федерации, иными актами законодательства Российской Федерации.

3. В целях обеспечения правильного и единообразного применения судами международного права при осуществлении правосудия Пленум Верховного Суда Российской Федерации принял постановление «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» от 10 октября 2003 г. № 5.

Согласно разъяснениям Пленума под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо. Так, к ним относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств.

Под общепризнанной нормой международного права понимается правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного. Содержание указанных принципов и норм международного права может раскрываться, в частности, в документах ООН и ее специализированных учреждений.

При рассмотрении судом гражданских трудовых и иных дел непосредственно применяется такой международный договор Российской Федерации, который вступил в силу и стал обязательным для России и положения которого не требуют издания внутригосударственных актов для их применения и способны порождать права и обязанности для субъектов национального права (ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации, чч. 1 и 3

ст. 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», ч. 2 ст. 7 ГК РФ).

Международные договоры, которые имеют прямое и непосредственное действие в правовой системе России, применимы всеми судами при разрешении гражданских трудовых дел, если международным договором Российской Федерации: установлены иные правила, чем законом России, который регулирует отношения, ставшие предметом судебного рассмотрения; установлены иные правила судопроизводства, чем гражданским процессуальным законом Российской Федерации; регулируются отношения, в том числе отношения с иностранными лицами, ставшие предметом судебного рассмотрения (например, при рассмотрении дел, перечисленных в ст. 402 ГПК РФ, и т. д.).

Правила действующего международного договора Российской Федерации, согласие на обязательность которого было принято в форме федерального закона, имеют приоритет в применении в отношении законов Российской Федерации. Если такое согласие не оформлено федеральным законом, то правила международного договора России имеют приоритет над подзаконными нормативными актами, изданными органом государственной власти, заключившим данный договор (ч. 4 ст. 15, ст.ст. 90 и 113 Конституции Российской Федерации).

Неправильное применение судом общепризнанных принципов и норм международного права (например, когда судом не была применена норма этого права, подлежащая применению, или, напротив, он применил норму, которая не подлежала применению, либо когда им было дано неправильное толкование нормы) может являться основанием к отмене или изменению судебного акта. Вместе с тем при толковании международного договора наряду с его контекстом должна учитываться последующая практика применения договора, которая устанавливает соглашение участников относительно его толкования. В связи с этим применение судами Конвенции о защите прав человека и основных свобод (ратифицирована Федеральным законом от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ) должно осуществляться с учетом практики Европейского суда по правам человека во избежание любого нарушения этой Конвенции.

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

Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

На территории Российской Федерации правила, установленные настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи, государственных служащих и других) устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы; члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; другие лица, если это установлено федеральным законом.

### **Комментарий к ст. 11**

1. Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, имеют универсальный характер, поскольку распространяются:

а) на всех работников (независимо от их гражданства и других обстоятельств, перечисленных в ч. 2 ст. 64 ТК РФ), заключивших трудовой договор. О его понятии, содержании, сроках и порядке заключения см. ст.ст. 56—71 ТК РФ;

б) на работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (ст. 20 ТК РФ).

2. Установленная ТК РФ сфера действия нормативных правовых актов о труде по кругу лиц связана с возникновением и наличием трудовых отношений (ст. 15) между их участниками и не подлежит расширительному толкованию. Вместе с тем работа граждан в организациях может осуществляться и по гражданско-правовым договорам — подряда, поручения, авторскому договору и другим договорам, регулируемым ГК РФ и иными законами. Поэтому к отношениям, возникающим в связи с заключением указанных гражданско-правовых договоров, нормы о труде не применимы, если ими фактически не регулируются трудовые отношения между работниками и работодателем. В случаях отсутствия у сторон заключенного трудового договора факт возникновения и наличия между ними именно трудовых отношений подлежит доказыванию в ходе судебного разбирательства и устанавливается исключительно судом общей юрисдикции (ст. 391 ТК РФ). Подтверждением могут служить различные доказательства существования (в том числе в прошлом) этих отношений, позволяющие их объективно разграничить с гражданско-правовыми отношениями (см. комментарий к ст. 15).

3. Условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях установлены Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ и в части, ему не противоречащей, Указом Президента Российской Федерации «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы» от 16 декабря 1993 г. № 2146, а также утвержденным им Положением. По данному Федеральному закону под иностранными гражданами понимаются физические лица, не являющиеся гражданами России и имеющие доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства. В отличие от них лица без гражданства доказательств наличия гражданства (подданства) иностранного государства не имеют.

Иностранные граждане (далее — в том числе и лица без гражданства) пользуются в России правами и несут обязанности наравне с гражданами

Российской Федерации, за исключением случаев, непосредственно предусмотренных федеральным законом. Поэтому в сфере труда они пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. При этом условия, оплата и охрана труда иностранных граждан, их социальное обеспечение и страхование определяются нормами законодательства Российской Федерации с учетом особенностей, предусмотренных международными соглашениями России.

Для найма иностранных граждан на работу работодатель обязан получить в Федеральной миграционной службе (ФМС) МВД России за плату специальное разрешение на привлечение и использование их труда на основании заключенных с ними трудовых договоров. Одновременно иностранный гражданин вправе осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу (подтверждения на право трудовой деятельности). Указанный порядок не распространяется на некоторых иностранных граждан: постоянно или временно проживающих в России; сотрудников дипломатических представительств, консульских учреждений иностранных государств, международных организаций и др.

Для получения разрешения работодатель представляет в ФМС МВД России заключение органов Федеральной службы по труду и занятости (подведомственной Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации) о целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы и другие необходимые документы. Порядок выдачи этих заключений предусматривается Инструкцией, утвержденной приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 июля 2003 г. № 175. Ежегодно Правительством Российской Федерации определяется общая квота на выдачу приглашений на работу в Россию иностранных работников.

ФМС МВД России выдают разрешения сроком до одного года с возможным продлением на тот же срок. Этот документ с наименованием конкретного работодателя и указанием численности и профессионального состава привлекаемых работников не подлежит передаче другим работодателям. Привлекаемые на основе разрешения иностранные работники не могут быть переведены на работу к другому работодателю. При прекращении работодателем своей деятельности или осуществлении им мероприятий по сокращению численности или штата работников выданное разрешение теряет силу независимо от срока его действия. За привлечение иностранной рабочей силы без соответствующего разрешения установлена административная ответственность (ст. 419 ТК РФ). Иностранные граждане, въехавшие в Россию в целях осуществления профессиональной деятельности и принятые на работу с нарушением указанного разрешительного порядка, подлежат выдворению органами МВД России за счет средств работодателя.

Вышеизложенный порядок в силу Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22 июня 1996 г. № 4 не применяется в отношении граждан Республики Беларусь (см. также комментарий к ст. 10).

Законом запрещено привлекать иностранных граждан к государственной и муниципальной службе и к отдельным видам деятельности (например, по замещению должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации, в соответствии с ограничениями, предусмотренными Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации; в качестве члена экипажа военного корабля Российской Федерации или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации; в качестве командира воздушного судна гражданской авиации). Они также не имеют права быть принятыми на работу на объекты и в организации обеспечения безопасности страны, перечень которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 11 октября 2002 г. № 755.

К их числу отнесены структурные подразделения органов государственной власти и организаций по защите государственной тайны и подразделения, осуществляющие работы, связанные с использованием сведений, составляющих названную тайну; организации с радиационно опасными и ядерно опасными производствами и объектами. Иностранные граждане не вправе также заниматься деятельностью и замещать должности, допуск к которым ограничен законодательством. Например, по постановлению Правительства Российской Федерации от 22 августа 1998 г. № 1003 эти лица не могут занимать должности, требующие определенной формы допуска к сведениям, составляющим государственную тайну. Они также не могут быть призваны на военную или альтернативную гражданскую службу. О возможности использования иностранцев в качестве гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации и других войск см. комментарий к ст. 349.

4. Предусмотренное комментируемой статьей действие нормативных правовых актов о труде по кругу лиц позволяет классифицировать эти акты на два вида — общие и специальные.

Общие правовые акты распространяются на всех без исключения работников, заключивших трудовой договор с работодателем. К их числу относится большинство нормативных актов о труде, в том числе и ТК РФ. Эти акты обязательны для применения в пределах территории России всеми участниками трудовых отношений.

Специальные нормативные акты о труде действуют в отношении определенных категорий работников. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников — руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других лиц в настоящее время установлены ч. 4 ТК РФ. Профессиональная служебная деятельность федеральных государственных служащих урегулирована не только законодательством о труде, но и Федеральным законом «О государственной службе Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ.

5. В то же время ТК РФ и иные нормативные правовые акты о труде не распространяются на лиц, перечисленных в ч. 6 комментируемой статьи. Эти лица не могут быть субъектами трудового права, за исключением случаев, когда в установленном порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей (например, командир воинской части) или их представителей, а также когда они заключили с данной организацией трудовой договор. Военнослужащие считаются исполняющими обязанностями военной службы в случаях, приведенных в ст. 37 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ.

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

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие в связи с:

истечением срока его действия;  
вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;  
отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

### **Комментарий к ст. 12**

1. Нормативный правовой акт о труде приобретает общеобязательность с момента вступления его в действие (как правило, этот момент связан с конкретной датой) — со дня, указанного либо в нем, либо в законе или ином правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида. Это положение в части применения законов о труде полностью соответствует Федеральному закону «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» от 14 июня 1994 г. № 5-ФЗ. Например, ч. 1 ст. 133 ТК РФ, определяющая размер вознаграждения работников на уровне прожиточного минимума трудоспособного человека, вводится в действие не с момента вступления его в силу (с 1 февраля 2002 г.), а в порядке и сроки, которые будут установлены отдельным федеральным законом (ст. 421 ТК РФ).

2. Любой нормативный правовой акт о труде прекращает свое действие в связи с событиями, указанными в ч. 2 комментируемой статьи. По общему правилу эти акты (в том числе законы) не имеют обратной силы и применяются лишь к отношениям, возникшим после введения их в действие. В отношениях, имевших место до введения их в действие, они применимы лишь к правам и обязанностям, возникшим после введения их в действие. В частности, ст. 424 ТК РФ установлен именно такой порядок применения положений данного Кодекса.

На основании ст. ст. 15, 54 и 55 Конституции Российской Федерации правовой акт о труде может иметь обратную силу исключительно в случаях, когда им устанавливаются наиболее благоприятные по сравнению с предыдущими актами условия труда работников либо когда им непосредственно определяются более ранние сроки вступления его в действие. Нормативные акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения.

3. Порядок опубликования и вступления в силу нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, а также федеральных органов исполнительной власти (федеральных министерств и служб), содержащих нормы трудового права, определен Указом Президента Российской Федерации от 23 мая 1996 г. № 763.

Акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, имеющие нормативный характер, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина и устанавливающие правовой статус федеральных органов исполнительной власти и организаций, вступают в силу одновременно на всей территории России по истечении 7 дней после дня их первого официального опубликования. В некоторых случаях ими могут устанавливаться конкретные даты вступления их в действие или применения их норм. Например, постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2000 г. № 1027 с изменениями, внесенными постановлением от 17 февраля 2003 г. № 105 (объявлены приказами министра обороны Российской Федерации от 2 марта 2001 г. № 90 и от 5 марта 2003 г. № 81), улучшены условия оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации и иных федеральных органов исполнительной власти, выполняющих задачи в области обороны, правоохрани-

тельной деятельности и безопасности государства. При этом принятые постановления распространены на отношения, возникшие с 1 января 2003 г.

Иные акты Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, в том числе содержащие сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера, вступают в силу со дня их подписания, если ими не установлено иное.

4. Посвященные вышеназванным вопросам нормативные правовые акты Министерства обороны Российской Федерации (приказы, директивы и др.) и других федеральных органов исполнительной власти, в том числе имеющие межведомственный характер, должны пройти государственную регистрацию в Министерстве юстиции Российской Федерации по правилам, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. № 1009. В течение 10 дней после дня их регистрации все они (кроме актов или отдельных их положений, содержащих сведения, составляющие государственную тайну или имеющие конфиденциальный характер) подлежат обязательному официальному опубликованию в «Российской газете» или в специальном Бюллетене (Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти). Затем, по истечении 10 дней со дня опубликования они вступают в силу одновременно на всей территории России, если ими не установлен другой порядок.

Акты Министерства обороны Российской Федерации и иных федеральных органов исполнительной власти, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, расцениваются как не вступившие в силу. Они не могут повлечь каких-либо правовых последствий, служить основанием для регулирования трудовых и иных отношений в сфере труда или применения санкций к гражданскому персоналу, воинским должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний. На указанные акты нельзя ссылаться при разрешении споров. Исключением из этого правила являются акты и отдельные их положения, содержащие сведения, относимые к государственной тайне или имеющие конфиденциальный характер. Они, как не подлежащие официальному опубликованию, вступают в силу со дня государственной регистрации и присвоения им номера, если ими не определен более поздний срок их вступления в силу.

5. Регистрации подлежат соглашения и коллективные договоры, однако эта процедура никак не связана с вступлением их в действие (ст. ст. 43, 48 и 50 ТК РФ). Опубликования и регистрации иных локальных нормативных актов не требуется. В силу ст. 68 ТК РФ работники должны быть ознакомлены с ними при приеме на работу.

6. Правила применения трудового законодательства бывшего Союза ССР, а также иных нормативных правовых актов, действующих до приведения их в соответствие с ТК РФ, изложены в ст. 423 данного Кодекса.

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

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, возникающие на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

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

### **Комментарий к ст. 13**

1. Комментируемой статьей предусматриваются пределы действия федеральных, региональных и локальных нормативных правовых актов в пространстве, причем для каждого вида правовых актов установлена своя пространственная сфера регулирования трудовых отношений.

Содержащие нормы трудового права федеральные акты, обладая территориальным верховенством, подлежат применению на всей территории России, если только ими не оговаривается иное. Например, постановлением Правительства Российской Федерации от 15 января 2000 г. № 38 со 2 августа 1999 г. введены дополнительные гарантии и компенсации гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации и других силовых министерств, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в Северо-Кавказском регионе (мероприятия по реализации названного акта определены приказом министра обороны Российской Федерации от 18 февраля 2000 г. № 90).

2. В большинстве своем нормативные акты Министерства обороны Российской Федерации в области труда действуют на всей территории Российской Федерации. Однако в некоторых случаях они устанавливают ограниченную сферу своего применения либо, напротив, расширяют ее, регулируя особенности условий труда гражданского персонала воинских частей (военных организаций) за рубежом (ст. 339 ТК РФ).

3. Разграничение действия нормативных правовых актов о труде в пространстве и по кругу лиц (ст. 11 ТК РФ) неразрывно связано с государственным суверенитетом и юрисдикцией государства, определение которой входит в его исключительную компетенцию. Под юрисдикцией (суверенными правами) понимаются простирающиеся из сущности суверенитета конкретные права государства распространять свою власть на объекты и действия физических и юридических лиц не только в пределах своей национальной территории, но и за ее пределами<sup>2</sup>.

4. Вопросы установления юрисдикции России приобретают решающее значение для правового регулирования трудовой деятельности гражданского персонала при дислокации воинских частей и организаций Вооруженных Сил, других войск, воинских формирований и органов вне пределов ее территории. Этот вопрос актуален не только в связи с ведомственным правовым регулированием труда гражданского персонала, направляемого на работу, например, в дипломатические представительства России либо в представительства федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации за границей (ст. 349 ТК РФ). Он приобрел особую значимость в настоящее время, когда расширяется военное присутствие России в странах постсоветского пространства. Данные объективные процессы вызывают необходимость применения в дислоцированных вне пределов России воинских частях труда гражданского персонала, комплектуемого из числа как граждан России, так и иностранных граждан (лиц без гражданства). Эти воинские части не относятся к представительствам Министерства обороны Российской Федерации или государственным учреждениям Российской Федерации по определению (ст.ст. 55 и 120 ГК РФ), что не позволяет на их работников распространить нормы гл. 53 ТК РФ.

Привлечение граждан Российской Федерации для работы вне места их постоянного жительства (в данном случае — за границей) в указанные воинские части соответствует положениям ст. 64 ТК РФ, гарантирующим каждому право на труд вне зависимости от места жительства. Исходя из

общепризнанных принципов международного права в процессе трудовой деятельности таких граждан в этих воинских частях они не выбывают из юрисдикции России, поскольку их правомерное нахождение на территории иностранного государства в составе воинского контингента определяется международным договором. На этом основании их трудовые отношения с воинской частью регулируются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Так, постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 1994 г. № 1122 (объявлено приказами министра обороны Российской Федерации от 17 августа 2002 г. № 315 и от 14 октября 2003 г. № 363) гражданскому персоналу, работающему в воинских частях и военных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, находящихся на арендуемом у Казахстана космодроме «Байконур» и в г. Ленинске, предусмотрены повышенная оплата труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и иные льготы.

Нормы трудового права России также распространяются на находящихся в плавании работников — членов экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота и при выполнении ими трудовых обязанностей на других военных кораблях, плавающих в открытом море под Андреевским флагом.

Находящиеся за рубежом воинские части Вооруженных Сил Российской Федерации вправе привлекать к работе граждан страны пребывания, если иное не установлено международными договорами России (об их применении к трудовым отношениям *см. комментарий к ст. 10*). Этими же договорами должен решаться вопрос и о распространении на них действия национального или российского законодательства о труде.

В частности, социальные гарантии граждан России и Казахстана, работающих на комплексе «Байконур», обеспечиваются их национальным законодательством, кроме случаев, предусмотренных межгосударственным соглашением. Например, проведение в соответствии с законодательством России медико-социальной экспертизы для граждан обеих стран возложено на учреждение медико-социальной экспертизы при администрации г. Байконур; мероприятия по содействию занятости этих граждан проводятся специально созданным территориальным органом Федеральной службы по труду и занятости; их государственное социальное страхование производится на основании законодательства Российской Федерации за счет средств Фонда социального страхования России. Таковы основные положения Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Казахстан о социальных гарантиях граждан Российской Федерации и Республики Казахстан, проживающих и/или работающих на комплексе «Байконур», от 12 октября 1998 г. (ратифицировано Федеральным законом от 6 декабря 2000 г. № 144-ФЗ).

О найме иностранных граждан в Российской Федерации *см. комментарий к ст. 11*.

### **Статья 14. Исчисление сроков**

**Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.**

**Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.**

**Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок,**

<sup>2</sup> Арцибасов И.Н. Международное право. М.: Воен. ун-т, 1997.

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.

**Комментарий к ст. 14**

1. ТК РФ по сравнению с КЗоТ РФ более точно определил течение сроков, с которыми он связывает возникновение трудовых прав и обязанностей (ст.ст. 21 и 22). Если в соответствии с прежним законом начальный момент исчисления этих сроков устанавливался на следующий день после календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей, то теперь этот момент совпадает с указанной датой. Иными словами, день наступления события, с которым связано исчисление срока, в него однозначно включается. Причем этот первый день срока может приходиться на воскресенье, субботу или другой нерабочий, в том числе и праздничный, день. Например, при приеме на работу заключен трудовой договор с указанием начала работы 23 февраля 2004 г. Именно с этой даты сотрудник обязан приступить к порученной работе.

2. Все остальные правила исчисления сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей (чч. 2—4), остались неизменными. Например, копия приказа об увольнении работнику была вручена 11 октября. Поэтому установленный ст. 392 ТК РФ месячный срок для судебной защиты его трудовых прав истекает 12 ноября.

3. Приведенные правила исчисления сроков являются общими для всех сроков, установленных ТК РФ.

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

### **Статья 15. Трудовые отношения**

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

#### **Комментарий к ст. 15**

Приведенное в комментируемой статье определение трудовых отношений позволяет выделить только им присущие черты, которые дают возможность разграничить их со сходными или смежными отношениями, в частности гражданско-правовыми: данные отношения возникают на основании трудового договора (ст.ст. 56 и 57 ТК РФ) и развиваются в процессе труда; они являются выражением свободного волеизъявления граждан, что проявляется в их договорной основе; имеют двусторонний характер; обладают возмездным характером; предполагают присоединение исполнителя работы к коллективу работников с обязательным подчинением его дисциплине труда и действующим в организации правилам внутреннего трудового распорядка; обуславливают необходимость личного участия работника в процессе труда; начальный момент их возникновения связан с вступлением трудового договора в силу либо с фактическим допуском гражданина к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя (ст. 61 ТК РФ); прекращаются со следующего дня после вручения работнику копии приказа об увольнении и выдачи ему трудовой книжки.

### **Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

#### **Комментарий к ст. 16**

1. Трудовые отношения возникают во всех перечисленных в комментируемой статье случаях (чч. 1 и 2) только на основании трудового договора, заключаемого работником и работодателем в соответствии с требованиями ТК РФ.

В ч. 1 комментируемой статьи приведено общее правило, которое обязано соблюсти все стороны этих отношений, а в ч. 2 названы частные случаи их возникновения, которые могут быть установлены нормативным правовым актом или уставом (положением) организации. Такие юридически значимые действия, как избрание (выборы) работника на должность, избрание по конкурсу, назначение на нее и т. д., являются только предпосылками

возникновения трудовых отношений. Отдельно некоторые из этих случаев урегулированы ст.ст. 17—19 ТК РФ.

2. Направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты осуществляется в соответствии со ст. 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ и региональным законодательством. Квотирование предполагает определение в процентном отношении к среднесписочной численности работников организаций минимального количества мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите (инвалидов, несовершеннолетних и др.). На основании этого Закона квота для приема на работу инвалидов определяется в организациях с численностью свыше 30 человек и не может быть менее 2% и превышать 4% от указанной численности работников. Установленная квота является обязательной для работодателя, и в случае невозможности ее выполнения на него возлагаются обязанности по перечислению в соответствующий бюджет денежных средств за каждого нетрудоустроенного гражданина.

Категории граждан, для которых создаются рабочие места в г. Москве, определяются правительством Москвы на основании Закона г. Москвы «О квотировании рабочих мест в городе Москве» от 12 ноября 1997 г. № 47.

3. Судебное решение о заключении трудового договора с работником может быть принято в порядке рассмотрения индивидуального трудового спора (ст. 391 ТК РФ).

О фактическом допущении гражданина к работе *см. комментарий к ст.ст. 61 и 67.*

4. Общие основания изменения и прекращения трудовых отношений предусматриваются нормами гл. 12 и 13 ТК РФ.

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

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность возникают, если избрание (выборы) на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

#### **Комментарий к ст. 17**

1. Состоявшееся избрание (выборы) на должность может порождать трудовые отношения, только если поручаемая работнику работа предполагает выполнение им определенной трудовой функции (ст. 15 ТК РФ) и заключение трудового договора. Например, такие отношения возникают между обществом и избираемыми директором, генеральным директором (единоличный исполнительный орган акционерных обществ), членами коллегиального исполнительного органа (правления, дирекции) на основании Федерального закона «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ. Они также могут возникать между обществом с ограниченной ответственностью и избранным генеральным директором, президентом или другим единоличным исполнительным органом этого общества согласно Федеральному закону «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ. Законодательством установлены и другие случаи избрания (выборов) работников на должность, не относящиеся к организациям Министерства обороны Российской Федерации.

Непременными условиями для возникновения трудовых отношений являются наличие в штатном расписании организации соответствующей должности или специальности по установленной квалификации и последующее за выборами заключение с перечисленными руководящими работниками трудового договора.

2. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов ее коллегиального исполнительного органа предусмотрены гл. 43 ТК РФ.

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

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

#### **Комментарий к ст. 18**

1. Избрание работника по конкурсу признается правомочным, если нормативным правовым актом или уставом (положением) организации предусмотрен именно такой порядок замещения конкретной должности.

2. Применительно к военным организациям Министерства обороны Российской Федерации конкурсное избрание на должности гражданского персонала может производиться:

а) руководителей федеральных государственных унитарных предприятий (строительных, сельскохозяйственных, военной торговли и др.), заключение (изменение и расторжение) трудовых договоров с которыми осуществляется этим министерством по согласованию с федеральным органом исполнительной власти. Их конкурсный отбор производится в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 г. № 234. Состав комиссии по аттестации этих руководителей определен приказом Госстроя России от 11 марта 2003 г. № 67, а типовая форма заключаемых с ними трудовых договоров — распоряжением Министерства имущественных отношений Российской Федерации «Об утверждении Примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия» от 11 декабря 2003 г. № 6946-р;

б) научно-педагогического состава (профессорско-преподавательского состава и научных работников) высших военных учебных заведений. Замещение ими всех должностей производится по срочному трудовому договору (ст. 58 ТК РФ) до 5 лет на основании Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ и Положения, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 ноября 2002 г. № 4114. Примерные формы этих трудовых договоров с преподавателем и научным сотрудником высшего учебного заведения приведены в письме Министерства образования Российской Федерации от 30 декабря 2002 г. № 25-111ин/25-22;

в) на замещение федеральными государственными служащими старшей, ведущей, главной и высшей вакантных государственных должностей федеральной государственной службы на основании Федерального закона «О государственной службе Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ и Положения, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 29 апреля 1996 г. № 604. Конкурс проводится в форме конкурса документов на замещение старшей государственной должности или конкурса-испытания на замещение ведущей, главной и высшей государственных должностей.

Избрание в приведенных случаях работника по конкурсу уполномоченным органом (комиссией) предшествует заключению с ним трудового договора, который и является основанием для возникновения трудовых отношений.

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

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в

случаях, предусмотренных законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации.

### **Комментарий к ст. 19**

1. Требования о назначении на должность или утверждении в должности для выполнения работником трудовой функции или осуществления профессиональной служебной деятельности должны быть предусмотрены нормативным правовым актом или уставом (положением) организации. Для федеральных государственных служащих из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации эти требования определены п. 7 ст. 21 Федерального закона «О государственной службе Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ. Назначение на государственную службу осуществляется на государственные должности государственной службы: категории «Б» — по представлению соответствующих лиц, замещающих должности категории «А», либо уполномоченных ими лиц или государственных органов; 1-й группы категории «В» — соответствующим должностным лицом; 2, 3, 4 и 5-й групп категории «В» — по результатам конкурса на замещение вакантной государственной должности государственной службы.

2. В соответствии со ст. 55 ГК РФ руководители представительств и филиалов организаций назначаются юридическим лицом и могут заключать с ним трудовой договор.

### **Статья 20. Стороны трудовых отношений**

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке.

### **Комментарий к ст. 20**

1. В комментируемой статье определены стороны (субъекты) трудовых отношений, т. е. их участники, которые по свойственным им особенностям могут быть носителями субъективных юридических прав и обязанностей.

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, обладающее трудовой право- и дееспособностью или правосубъектностью. Способность лица приобретать в сфере труда права и обязанности, осуществлять и выполнять их и нести ответственность за их неисполнение связана с его возрастом, физическими и интеллектуальными способностями и другими его свойствами. По общему правилу (ст. 63 ТК РФ) трудовая право- и дееспособность наступает у граждан с 16 лет. В некоторых частных случаях возрастной порог для этой стороны отношений ТК РФ не установлен.

В зависимости от гражданства работники могут быть: гражданами России либо иностранцами гражданами и лицами без гражданства (см. ком-

ментарий к ст. 11). Кроме того, законодательством предусмотрены особенности труда: женщин, работников с семейными обязанностями, несовершеннолетних в возрасте до 18 лет; совместителей; временных и сезонных работников; лиц, работающих вахтовым методом; надомников и ряда других работников (см. ч. 4 ТК РФ).

Ввиду специфики выполняемой трудовой функции, т. е. работы по определенной специальности, квалификации или должности, все работники подразделяются: на руководителей, специалистов, технических исполнителей и рабочих. Для перечисленных категорий работников законодательством предусмотрены особенности приема на работу, оплаты труда, прекращения трудовых отношений и др.

В качестве работников в трудовых отношениях участвуют и лица гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, особенности регулирования труда которых определены ст. 349 ТК РФ. Часть из них осуществляет профессиональную служебную деятельность на должностях федеральной государственной службы. В соответствии с Федеральным законом «О государственной службе Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ на государственную службу вправе поступать граждане России, достигшие возраста 18 лет и отвечающие предъявляемым к ним требованиям.

В большинстве случаев граждане вступают в трудовые отношения как работники, однако они могут быть и работодателями в случаях найма на работу по трудовому договору других граждан (гл. 48 ТК РФ).

2. Работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовое отношение с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями работодателя наделяются и иные субъекты. На основании ст. 55 ГК РФ в качестве работодателей могут выступать филиалы и представительства организаций, если последние предоставили право их руководителям осуществлять прием граждан на работу и увольнение их с работы.

Предприятие, учреждение или иная организация независимо от их формы собственности, организационно-правовой формы либо ведомственной подчиненности признаются работодателем с момента их государственной регистрации в качестве юридического лица (ст.ст. 48 и 51 ГК РФ). В трудовых отношениях как работодатели участвуют и воинские части, учреждения, в том числе военные образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, и иные организации Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная служба. Признаки их трудовой правосубъектности, как правило, совпадают с признаками юридического лица. Согласно Федеральному закону «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ нанимателем федеральных государственных служащих из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации является Российская Федерация.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях непосредственно осуществляются:

— органами управления (индивидуальным или коллективным) юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами (например, иными организациями) в порядке, установленном нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. В Вооруженных Силах Российской Федерации эти права и обязанности реализуются военнослужащими — командиром воинской части, начальником учреждения, органа военного управления и т. д., которые одновременно являются участниками двух видов отношений — военно-служебных и трудовых отношений (ст. 11 ТК РФ), либо руководителем военной организации из числа лиц гражданского персонала;

— физическим лицом, являющимся работодателем.

3. По действующему законодательству (ст. 120 ГК РФ) учреждения создаются собственником (например, федеральным органом исполнительной власти и т. д.) для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируются им полностью или частично. Учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами, в том числе и в области трудовых отношений (например, по обязательствам, связанным с оплатой труда работников). При их недостаточности субсидиарную ответственность несет собственник имущества (учредитель).

4. Субъектами иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями (ст. 1 ТК РФ), могут быть различные стороны, а не только работник и работодатель: профсоюзы и их объединения, иные представительные органы работников, представители работодателей (ст.ст. 29—34 ТК РФ), комиссия по трудовым спорам, суды, органы прокуратуры, федеральная и подчиненные ей государственные инспекции труда, федеральные надзоры и органы внутриведомственного государственного контроля за соблюдением нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органы по рассмотрению коллективного трудового спора (примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж) и др.

### **Статья 21. Основные права и обязанности работника**

Работник имеет право на:

заклучение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

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

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в по-

рядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

### **Комментарий к ст. 21**

Вступая в трудовые отношения (ст. 15 ТК РФ), работник наделяется приведенными выше правами и обязанностями, которые определяют его правовое положение в конкретной общественной организации труда. Они являются общими для всех без исключения работников и определяют возможное, а следовательно, и должное поведение этих субъектов трудового права (участников трудовых отношений) в сфере труда. В процессе труда в зависимости от различных обстоятельств (выполняемой трудовой функции, характера и условий труда и т. д.) эти права и обязанности работников наполняются реальным содержанием и объемом. Например, их обязанности по соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда конкретизируются в ст. 214 ТК РФ. Право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров реализуется в соответствии с нормами гл. 60 и 61 ТК РФ.

Перечисленные в комментируемой статье права работников соответствуют обязанностям работодателя, а их обязанности — правам работодателя (ст. 22 ТК РФ).

Права и обязанности государственных служащих в процессе осуществления ими профессиональной служебной деятельности, кроме того, установлены Федеральным законом «О государственной службе Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ.

### **Статья 22. Основные права и обязанности работодателя**

Работодатель имеет право:

заклучать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

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

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

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

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

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

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

### **Комментарий к ст. 22**

ТК РФ впервые в общем виде урегулированы основные права и обязанности работодателя. Данные права и обязанности в сфере труда являются дополнительными к тем гражданским правам и обязанностям, которыми работодатель наделен ГК РФ как юридическое или физическое лицо.

Приведенные в комментируемой статье права работодателя корреспондируют обязанностям работников, а его обязанности — правам работников (ст. 21 ТК РФ).

В сравнении с работником на работодателя в силу его экономического положения возложено значительно большее число основных обязанностей, перечень которых, помимо ТК РФ, может дополняться другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## Часть вторая

### Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда

#### Глава 3. Общие понятия

##### **Статья 23. Понятие социального партнерства**

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

##### **Комментарий к ст. 23**

1. В разд. II ТК РФ впервые на федеральном уровне получили свое правовое закрепление понятие, принципы, стороны, формы, органы и другие вопросы социального партнерства в сфере труда. Необходимость правовой регламентации в Российской Федерации социального партнерства предопределена возможными социальными конфликтами и имеющимися противоречиями между работниками, работодателями (и их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления и необходимостью достижения баланса интересов этих сторон в целях социальной и экономической стабильности общества.

2. В ч. 2 ТК РФ нашли свое отражение многочисленные международно-правовые нормы о взаимоотношениях между работодателями и работниками наемного труда, в том числе: Конвенция МОТ «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» от 26 июня 1978 г. № 150 (ратифицирована Российской Федерацией 11 апреля 1998 г.), Рекомендация к ней от 1978 г. № 158, Конвенция МОТ «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» от 8 июня 1949 г. № 98 (ратифицирована РСФСР 10 июня 1956 г.), а также рекомендации МОТ — «О коллективных договорах» от 29 июня 1951 г. № 91, «О сотрудничестве на уровне предприятия» от 26 июня 1952 г. № 91, «О сотрудничестве в отраслевом и в национальном масштабе» от 1960 г. № 113 и др.

3. В разд. II ТК РФ приводятся общие начала социального партнерства и рассматриваются только две формы его проявления, связанные с договорными отношениями его сторон и участием работников и их представителей в управлении организацией (ст. 27). В многочисленных статьях ТК РФ (например, в ст.ст. 8, 21, 22, 32, 39, 52, 53, 57, 70, 73 и т. д.) эти положения дополняются, и в них реализуются другие формы социального партнерства.

В части, не противоречащей ТК РФ, действуют и ранее принятые Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 23 февраля 1996 г. № 85), Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ и Закон СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями» от 17 июня 1983 г.

Правовое положение объединений работодателей определено Федеральным законом «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ.

Отдельные положения федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ, «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (объявлены соответственно приказами министра обороны Российской Федерации от 4 июня 1996 г. № 215, от 19 июля 1996 г. № 272 и от 22 сентября 1999 г. № 425) также имеют непосредственное отношение к правовому регулированию деятельности социальных партнеров и заключаемым ими правовым актам.

4. В соответствии со ст. 6 ТК РФ нормативными правовыми актами на федеральном уровне определяются основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений. В связи с этим по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти, в субъектах Российской Федерации принимаются свои законы о социальном партнерстве.

5. Социальное партнерство складывается в процессе совместной деятельности его участников по обеспечению согласования интересов работников и работодателей и представляет собой один из видов отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями. В связи с этим социальное партнерство одновременно является и предметом трудового права (ст. 1 ТК РФ), и основным принципом правового регулирования всей совокупности отношений, существующих в сфере труда (ст. 2 ТК РФ).

6. Система взаимоотношений между работниками и работодателями и их объединениями как социальными партнерами является многоуровневой (ст. 26 ТК РФ). Кроме того, социально-партнерские отношения следует считать в целом многосторонними. Причем на локальном уровне эти отношения возникают и развиваются между двумя социальными партнерами — работниками (их представителями) и работодателями (их представителями). На других уровнях социального партнерства они являются многосторонними. О сторонах социального партнерства см. ст. 25 ТК РФ.

7. Нормами разд. II ТК РФ регулируются отношения по социальному партнерству, действующие только в сфере труда. Фактически социально-партнерские отношения могут выходить за пределы трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, поскольку они затрагивают социальные и экономические вопросы развития всего общества. Последние не регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами о труде (ст. 5 ТК РФ). Однако некоторые из них, неразрывно связанные с отношениями в области труда или производные от них, находят свое отражение в коллективных договорах или соглашениях. Эти нормативные акты заключаются в договорном порядке и являются комплексными актами социального партнерства. Они регулируют не только взаимные обязательства его сторон по вопросам условий труда и его оплаты, но и по любым другим вопросам, по которым достигнуто их согласие.

#### **Статья 24. Основные принципы социального партнерства**

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;  
обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;  
контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;  
ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

#### **Комментарий к ст. 24**

1. В комментируемой статье приведены лишь основные двенадцать внутриотраслевых принципов социального партнерства. Их перечень не является исчерпывающим и может дополняться другими принципами социально-партнерских отношений, не противоречащими трудовому законодательству. Так, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ к числу принципов социального партнерства также отнесены: социальная и экономическая обоснованность принимаемых решений и обязательств; взаимный контроль и открытость перед партнерами; достоверность и регулярность информации по вопросам деятельности сторон.

2. В приведенном в комментируемой статье перечне принципы изложены не по значимости их для социального партнерства, а исходя из очередности возможных действий, предпринимаемых его сторонами, например, при вступлении в коллективные переговоры. Вместе с тем, поскольку эти действия направлены на достижение взаимных договоренностей, оформляемых в виде коллективных договоров и соглашений, добровольность принятия сторонами на себя определенных ими обязательств, реальность их последующего осуществления и, следовательно, обязательность исполнения указанных правовых актов приобретают решающее значение для всей системы взаимоотношений между социальными партнерами.

3. Несоблюдение изложенных в комментируемой статье принципов в целом либо каких-либо в отдельности (например, равноправия сторон, соблюдения ими и их представителями законов и иных нормативных правовых актов, полномочности представителей сторон и др.) позволяет признать недействительными правовые акты социального партнерства как частично, так и полностью. За игнорирование интересов социального партнера (например, его инициативы по вступлению в коллективные переговоры и т. п.) и нарушение или невыполнение положений коллективных договоров, соглашений возможна ответственность сторон и их представителей (ст.ст. 54, 55 ТК РФ).

#### **Статья 25. Стороны социального партнерства**

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

#### **Комментарий к ст. 25**

1. Стороны трудовых отношений (ст. 20 ТК РФ) одновременно выступают и как стороны (участники) социального партнерства. Однако в социальном партнерстве работники и работодатели осуществляют свои права и исполняют обязанности по обеспечению согласования взаимных интересов, как правило, не напрямую, а опосредованно через своих представителей (гл. 4 ТК РФ).

2. В комментируемой статье названы постоянные социальные партнеры. К их числу следует отнести также органы государственной власти (органы представительной и исполнительной власти) и органы местного самоуправления, когда они выступают в качестве работодателей. Например, эти органы наделены полномочиями работодателя в отношении соответственно государственных и муниципальных служащих, профессиональная служебная деятельность которых осуществляется в соответствии с федеральными законами «О государственной службе Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ и «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» от 8 января 1998 г. № 8-ФЗ, а также работников технического обеспечения деятельности этих органов.

Исходя из многосторонности взаимоотношений по социальному партнерству указанные федеральные и региональные органы государственной власти и органы местного самоуправления вправе выступать в качестве привлеченных социальных партнеров, что определено ч. 2 ст. 23 ТК РФ. При этом они ими являются, когда: уполномочены работодателями или законодательством на представительство их интересов; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Закон различает представителей как работников, так и работодателей и запрещает какому-либо одному представителю одновременно представлять интересы обеих сторон социального партнерства. Более того, согласно ст. 5 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. не допускается заключение договоров (соглашений) и ведение коллективных переговоров от имени работников органами и организациями, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти либо органами местного самоуправления, политическими партиями, а также лицами, представляющими работодателей. В Законе не содержится перечня последних, однако представляется обоснованным относить к их числу не только уполномоченных работодателем лиц или органы, но и руководящих сотрудников организации, обладающих административно-распорядительными функциями (главные специалисты, начальники внутренних структурных подразделений и др.).

4. Полномочность представителей сторон должна быть подтверждена в установленном порядке.

Полномочия представителей работников на уровне организации могут быть подтверждены членством большинства из них (не менее 50%) в профсоюзной организации или решением общего собрания (конференции) работников (при отсутствии в организации профсоюза либо профсоюзной организации, объединяющей более половины работников организации). Полномочия представителей работников на территориальном и выше уровнях социального партнерства подтверждаются членством работников в соответствующем профсоюзе.

Представители работодателя на участие в социально-партнерских отношениях должны быть уполномочены нормативными правовыми актами, в том числе локальными, учредительными документами организации или решением самого работодателя (ст.ст. 33 и 34 ТК РФ).

5. Следуя принципам социального партнерства (ст. 24 ТК РФ), его стороны (их представители) являются равноправными партнерами, свободны в выборе при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, обязаны уважать и учитывать интересы друг друга, проявлять заинтересованность в участии в договорных отношениях, соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, добровольно принимают на себя обязательства, которые должны быть реально выполнимыми, и несут ответственность за их неисполнение.

### **Статья 26. Система социального партнерства**

Система социального партнерства включает следующие уровни:  
**федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;**  
**региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;**  
**отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);**  
**территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;**  
**уровень организации, устанавливающий конкретные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.**

### **Комментарий к ст. 26**

1. В Российской Федерации установлена пятиуровневая система социального партнерства, которая охватывает весь комплекс взаимоотношений в сфере труда между работниками и работодателями, начиная с локального уровня конкретной организации и заканчивая Российской Федерацией в целом. На каждом уровне этой системы устанавливаются соответствующие ему основы регулирования этих отношений — с учетом особенностей их состояния и перспектив развития соответственно в Российской Федерации, ее субъекте, отрасли, муниципальном образовании и конкретной организации.

2. Каждый уровень системы социально-партнерских отношений характеризуется только ему присущими предметом коллективных переговоров социальных партнеров и сферой распространения достигнутых ими договоренностей. Указанные уровни также различаются по составу органов социального партнерства — комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ) и по видам принятых правовых актов.

### **Статья 27. Формы социального партнерства**

Социальное партнерство осуществляется в формах:  
**коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;**  
**взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;**  
**участия работников, их представителей в управлении организацией;**  
**участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.**

### **Комментарий к ст. 27**

1. В комментируемой статье перечислены лишь основные формы социального партнерства, которое может осуществляться и по иным направлениям совместной деятельности социальных партнеров. В субъектах Российской Федерации этот перечень дополняется региональным законодательством. Например, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ основными формами осуществления социального партнерства также признаны: разработка, принятие и реализация совместных решений, взаимное информирование сторон о выполнении принятых обязательств.

Не все приведенные в статье формы социально-партнерских отношений получили подробную регламентацию в ТК РФ. Им предусмотрены определенные процедуры: для ведения коллективных переговоров социальных партнеров по подготовке коллективных договоров, соглашений и их заключения (гл. 6), участия представителей сторон в досудебном разрешении индивидуальных (гл. 60) и коллективных (гл. 61) трудовых споров, а также основные формы участия работников и их представителей в управлении организацией (гл. 8).

2. Участие работников и работодателей (их представителей) в коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений признается договорным порядком регулирования трудовых отношений и иных отношений, установленным ст. 9 ТК РФ. В сочетании государственного и договорного регулирования этих отношений реализуется один из основных принципов трудового права.

3. В соответствии со ст. 24 ТК РФ консультации (переговоры) социальных партнеров могут осуществляться по неограниченному кругу вопросов, входящих в сферу труда. Взаимные консультации могут проводиться ими в любое приемлемое для них время и без соблюдения какого-либо регламента, поскольку он законом не установлен. В ходе переговоров стороны, как равноправные партнеры, должны уважать и учитывать интересы

друг друга. В то же время их ответственность за уклонение от консультаций (переговоров), если они, конечно, не связаны с ведением коллективных переговоров по подготовке коллективных договоров, соглашений, законодательством не предусмотрена.

### **Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела**

Особенности применения норм настоящего раздела к государственным служащим, работникам военных и военизированных органов и организации, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов по контролю за оборотом наркотических и психотропных веществ, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами.

#### **Комментарий к ст. 28**

1. Данная норма основана на положениях ст. 55 Конституции Российской Федерации. В соответствии с ней права и свободы человека и гражданина, в том числе и в сфере труда, могут быть ограничены федеральным законом, но только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

В связи с вышесказанным общий порядок осуществления социального партнерства с особенностями, предусмотренными федеральными законами, распространяется на гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (в системе которого сейчас находится Государственная противопожарная служба Российской Федерации), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (в том числе подчиненных им Пограничных войск Российской Федерации), Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной службы охраны Российской Федерации, железнодорожных войск (по Указу Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 переподчиненных Министерству обороны Российской Федерации), органов военной прокуратуры, военных судов в Российской Федерации, инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формирований и других военизированных органов и организаций, а также государственных служащих, работников органов внутренних дел, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, Федеральной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации, Федеральной таможенной службы Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации и дипломатических представительств России.

2. Особенности применения норм о социальном партнерстве в сфере труда в отношении работников названных в статье органов и организаций будут дополнительно урегулированы федеральными законами (ст. 349 ТК РФ). Однако до настоящего времени такие законы не приняты. По этой причине нормативные предписания ч. 2 ТК РФ следует считать основополагающими для всех без исключения социальных партнеров, в том числе и для указанных в статье работников, которые также обязаны руководствоваться ими без каких-либо изъятий.

3. В то же время особенности применения общих норм о социальном партнерстве с участием некоторых из перечисленных категорий работников содержатся в самом ТК РФ. Одной из таких особенностей является запрет на участие в забастовках работников организаций Вооруженных Сил Российской Федерации и иных органов, перечисленных в ст. 413 ТК РФ. Недопустимо участие в них и государственных служащих на основании требований ст. 11 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ.

## Глава 4. Представители работников и работодателей

### Статья 29. Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

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

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

#### Комментарий к ст. 29

1. В комментируемой статье названы представители работников в социальном партнерстве и разграничены их полномочия в зависимости от его уровня и формы осуществления. Для участия во взаимоотношениях с работодателем определены только два представителя работников: законные представители, к которым относятся представители профессиональных союзов, и выборные представители, которые в статье не конкретизированы (ст. 31 ТК РФ).

2. Представители профсоюзов, отстаивающие интересы работников в социальном партнерстве, выступают от имени профсоюзов и их объединений, иных профсоюзных организаций. Их деятельность организуется в соответствии со ст. 30 Конституции Российской Федерации, ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 4 июня 1996 г. № 215). Правовые основы их деятельности урегулированы также федеральными законами «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ, «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 75-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 19 июля 1996 г. № 272) и законами субъектов Российской Федерации. Профсоюзы обязаны руководствоваться подзаконными актами (например, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. № 73) и внутрисоюзными нормами — уставами и положениями и др.

Создавая профсоюзы для защиты своих интересов, граждане реализуют тем самым принадлежащее им конституционное право на объединение. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется, и никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или к пребыванию в нем. Профессиональный союз — это добровольное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Организаци-

онные основы создания и деятельности профсоюзов заключаются в добровольном членстве в этих массовых общественных организациях граждан начиная с 14-летнего возраста и в принципах создания и деятельности профсоюзов.

В настоящее время в России профсоюзное движение децентрализовано и основано на профсоюзном плюрализме, вследствие чего в стране действуют более 100 профсоюзных объединений. Поэтому в той или иной организации может отсутствовать первичная профсоюзная организация, а могут действовать несколько профсоюзных организаций различных профсоюзов. Возможно создание профсоюзной организации, не входящей в какой-либо профсоюз.

Членами российских профсоюзов могут быть осуществляющие трудовую (профессиональную) деятельность: граждане Российской Федерации, в том числе проживающие вне ее территории; иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории России, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами с участием России.

Каждый действующий профсоюз в своем уставе определяет порядок вступления в члены профсоюза и может объединять: работников организаций, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности; лиц, обучающихся в образовательных учреждениях профессионального образования; пенсионеров, временно неработающих (например, безработных и др.), состоящих в первичной профсоюзной организации; военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов и других федеральных органов исполнительной власти; иных занятых граждан (например, индивидуальных предпринимателей и др.).

В силу ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ каждый из перечисленных граждан вправе быть членом профсоюзных организаций нескольких профсоюзов. При этом принадлежность к профсоюзам или отсутствие членства в них не должны повлечь за собой какую-либо дискриминацию их прав и свобод, в том числе в области труда.

Все профсоюзы создаются по производственному (или отраслевому), территориальному либо иному учитываемому профессиональную специфику признаку. Основополагающими принципами создания и деятельности профсоюзов являются: их равноправие, самоуправление на основе внутрисоюзных норм, независимость, законность. Если деятельность профсоюза противоречит Конституции Российской Федерации, конституциям (уставам) субъектов Российской Федерации и федеральным законам, она может быть приостановлена на срок до 6 месяцев или запрещена решением Верховного Суда Российской Федерации или соответствующего суда субъекта Российской Федерации по заявлению Генерального прокурора Российской Федерации, прокурора соответствующего субъекта Российской Федерации.

3. По сфере действия различают следующие виды профсоюзов и их объединений (ассоциаций): общероссийский профсоюз; общероссийское объединение (ассоциация профсоюзов); межрегиональный профсоюз; межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов; территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов. Профсоюзы состоят из первичных профсоюзных организаций, действующих на основании принятого ими положения или на основании общего положения о них в профсоюзе.

На территории одного или нескольких субъектов Российской Федерации либо на территории города, района могут образовываться территориальные организации профсоюза как организации, состоящие из членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза. Профсоюзным органом признается орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения или положением о первичной профсоюзной организации.

4. В Вооруженных Силах Российской Федерации права и интересы более 600 тыс. гражданского персонала представляет и защищает Федерация профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России, которая объединяет свыше 40 территориальных и 5 тыс. первичных профсоюзных организаций. Созданная в сентябре 1990 г., эта Федерация является общероссийским объединением следующих профсоюзов гражданского персонала (рабочих и служащих): Сухопутных войск — профсоюза армии России, Ракетных войск стратегического назначения, Военно-Воздушных Сил, Военно-Морского Флота, Министерства обороны Российской Федерации (как федерального органа исполнительной власти) и трудящихся военных и специализированных строительных организаций Российской Федерации.

Федерация профсоюзов осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством и уставом на всей территории России и в местах дислокации Вооруженных Сил Российской Федерации. Она независима от органов исполнительной власти и местного самоуправления, органов военного управления, работодателей (их объединений), политических партий и других общественных объединений, а также неподотчетна им и не подконтрольна. Ее высшим руководящим органом является съезд, созываемый не реже одного раза в 5 лет, а постоянно действующими органами являются Совет Федерации и Исполнительный комитет. Непосредственно Федерация и ее членские организации, возглавляемые между съездами профсоюза центральными комитетами, имеют статус юридического лица.

В целях взаимодействия органов военного управления с указанными профсоюзами приказом министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1998 г. № 429 всем органам военного управления поручено регулярно, не реже 1 раза в полугодие, проводить встречи с руководителями профсоюзных органов и членами профсоюзов. Предметом обсуждения на этих встречах должны быть результаты выполнения коллективных договоров, вопросы обеспечения социальной защиты гражданского персонала. Воинским должностным лицам также предписано включать представителей профсоюзных органов в состав комиссий по реформированию воинских частей и организаций Министерства обороны Российской Федерации, в которых преобладающее большинство составляет гражданский персонал. Начальник Главного управления военного бюджета и финансирования Министерства обороны Российской Федерации обязан представлять по запросам Федерации профсоюзов информацию о полноте обеспечения заработной платой гражданского персонала, суммах задолженности и принимаемых мерах по ее погашению. Координация всей деятельности с действующими профсоюзами возложена на начальника Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации. Федерацией профсоюзов и Министерством обороны Российской Федерации периодически заключается отраслевое соглашение (ст. 45 ТК РФ).

5. Права профсоюзов могут осуществляться как непосредственно ими (см. комментарий к ст. 52), так и по согласованию с работодателем (см. комментарий к ст. 374). Им же принадлежат права совещательного характера (см. комментарии к ст. 53 и ст. 371).

6. Сфера представительства профсоюзов в социальном партнерстве разграничена и зависит от их уровня (чч. 2 и 3 комментируемой статьи). При условии профсоюзного меньшинства в организации (см. комментарий к ст. 31) перечисленные в ч. 2 комментируемой статьи полномочия на локальном уровне могут принадлежать и иным выборным представителям работников. Полномочия на других уровнях социального партнерства (указаны в ч. 3 комментируемой статьи) принадлежат профсоюзам и реализуются исключительно ими.

### **Статья 30. Представители интересов работников, не являющихся членами профсоюза**

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

#### **Комментарий к ст. 30**

1. В силу положений ч. 1 ст. 31 ТК РФ представителями интересов указанных в комментируемой статье работников вправе быть только те первичные профсоюзные организации, которые объединяют более половины гражданского персонала конкретной воинской части. При отсутствии в них профсоюзного большинства представитель работников избирается по решению всего имеющегося гражданского персонала (как являющегося, так и не являющегося членами профсоюзов) в порядке, установленном ст. 31 ТК РФ. Вследствие этого данная статья устанавливает единственный способ представительства коллективных трудовых прав работников — не членом профсоюза в условиях профсоюзного большинства.

2. В свою очередь, право профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций и их органов представлять указанных работников предусмотрено ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ. Такое представительство допускается только в области их коллективных прав и интересов и в случае наделения их соответствующими полномочиями в установленном порядке.

Порядок наделения представительскими полномочиями первичных профсоюзных организаций законодательством не определен и может быть различным по усмотрению самих работников. Так, они вправе как в индивидуальном, так и в коллективном порядке уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. В первом случае такие полномочия органа профсоюзной организации могут быть подтверждены личным заявлением (доверенностью) работника на имя руководителя профсоюзного органа организации, а во втором — решением (выпиской из протокола) собрания (конференции) коллектива работников, не участвующих в профсоюзах. Формы этих документов законом не установлены, ввиду чего достаточно простой произвольной письменной формы (без нотариального удостоверения).

3. Органы профсоюзной организации вправе представлять интересы названных работников во всех формах социального партнерства (ст. 27 ТК РФ), и в то же время объем их полномочий работниками может быть ограничен отдельными его формами и определенными периодами их осуществления. Такие ограничения должны быть отражены в документах, удостоверяющих право органа профсоюзной организации на представительство интересов работников.

4. На более высоких уровнях социального партнерства (выше локального уровня) приобретенные органами первичных профсоюзных организаций представительские полномочия переходят к соответствующим профсоюзам, их территориальным организациям (объединениям профсоюзов или территориальным организациям профсоюзов) на основании внутрисоюзных норм.

5. Согласно ст. 377 ТК РФ не состоящий в профсоюзе гражданский персонал вправе ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы.

### **Статья 31. Иные представители работников**

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работ-

ники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

#### **Комментарий к ст. 31**

1. В отсутствие в воинской части действующей первичной профсоюзной организации либо профсоюзного большинства (у одного профсоюза) среди гражданского персонала представитель работников в социальном партнерстве определяется по их усмотрению. Им может быть один из следующих выборных работниками представителей:

а) первичная профсоюзная организация (ст. 29 ТК РФ), объединяющая менее половины работников (профсоюзное меньшинство);

б) орган общественной самодеятельности, созданный работниками по месту работы (например, трудовой коллектив), или любая другая общественная (но не профсоюзная) организация, уполномоченные ими на представительство.

2. Указанные выборные представители работников имеют право представлять их интересы только в случае, если они уполномочены общим собранием (конференцией) гражданского персонала воинской части. Правомочность общего собрания (конференции) при решении об избрании представителя работников законом не определена. В связи с этим при голосовании по существу этого вопроса следует учитывать мнение простого большинства (более 50%) от списочного состава гражданского персонала.

3. Деятельность органов общественной самодеятельности, созданных работниками по месту работы, регулируется Федеральным законом «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ. Орган общественной самодеятельности наравне с общественной организацией является одной из организационно-правовых форм общественных объединений. Однако он не основан на членстве и не может выполнять функции, которыми наделены законодательством общественные организации (например, профсоюзы). Он формируется по месту работы по инициативе граждан, заинтересованных в решении возникающих у них различных социальных проблем, и его деятельность направлена на удовлетворение потребностей неограниченного круга лиц. Какого-либо разрешения на его образование от работодателей или иных органов не требуется.

Данный орган самостоятельно строит свою работу на основании устава, принятого на собрании учредителей, не имеет над собой вышестоящих органов или организаций. В случае государственной регистрации (не являющейся обязательной) он приобретает права и принимает на себя обязанности юридического лица (ст. 48 ГК РФ).

4. До принятия ТК РФ правовое положение трудовых коллективов в основном определялось КЗоТ РФ и Законом СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями» от 17 июня 1983 г. Последний Закон к настоящему времени устарел и может применяться постольку, поскольку не противоречит ТК РФ и российскому законодательству (ст. 423 ТК РФ). В связи с этим деятельность коллективов работников определяется данным Кодексом и в части, не противоречащей ему, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г., Федеральным законом от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ, а также некоторыми иными законодательными актами (федеральными законами «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ, «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ и др.).

В конце 90-х гг. прошлого века в трудовом законодательстве в связи с неоднородностью состава работников, среди которых появились собственные организации, понятие «трудовые коллективы» трансформировалось в понятие «коллективы работников». Их правовое положение предполагалось урегулировать специальным законом, однако он до сих пор не принят. Коллектив работников представляет собой не предполагающее членства общественное объединение всех работников (гражданского персонала), осуществляющих трудовую деятельность в конкретной организации (воинской части).

В зависимости от структуры организации различают коллективы работников: организации (воинской части) в целом, ее филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения; цеха, отдела, лаборатории и других крупных структурных подразделений; бригад, ферм, участков. Указанные коллективы образуются по инициативе работников организации или ее структурных подразделений, действуют на основе самоуправления и без какого-либо вертикального подчинения.

В силу положений ТК РФ коллективы работников реализуют предоставленные им полномочия, прежде всего, через общие собрания (конференции) работников. Одновременно им не запрещается создавать постоянно действующие и временные исполнительные органы, как например, совет трудового коллектива (СТК), рабочий или производственный комитет, забастовочный комитет и др. Эти органы созывают и организуют проведение общего собрания (конференции) работников, поскольку ТК РФ (ст. 411) лишь в одном случае — при забастовке — определил возможность созыва собрания (конференции) по решению органа, который ее возглавил.

Взаимоотношения коллектива работников с работодателем, в том числе в сфере социального партнерства, а также по иным вопросам регулируются законодательством Российской Федерации о труде, уставом организации, соглашениями и коллективным договором. Через свои представительные органы работники участвуют в управлении организацией (ст.ст. 52 и 53 ТК РФ).

5. Коллектив работников не вправе подменять действующие в воинской части профсоюзы и исполнять присущие им функции (см. комментарий к ст. 52). Поэтому наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий. Являясь выразителями интересов работников, профсоюзы и иные представители должны строить свои отношения на равноправной основе и сотрудничестве в сфере социально-трудовых отношений (ст. 16 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ). Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников.

6. По действующему законодательству коллектив работников и профессиональные союзы как представительные органы работников наделены общими или альтернативными полномочиями (см. комментарий к ст. 52). Одновременно высший орган коллектива работников — общее собрание (конференция) работников организации (а в некоторых случаях — филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) обладает только специальными полномочиями, которые не зависят от организационно-правовой формы и формы собственности организации. Помимо избрания выборного представительного органа работников, предусмотренного ч. 1 комментируемой статьи, к специальным полномочиям общих собраний (конференций) работников относятся:

а) определение тайным голосованием в условиях профсоюзного меньшинства первичной профсоюзной организации, которой поручается форми-

рование представительного органа — комиссии для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения (ст. 37 ТК РФ);

б) принятие решений об образовании в структурных подразделениях организации комиссий по трудовым спорам, избрание представителей работников в эти комиссии и комиссии по трудовым спорам организации или утверждение делегатов представительных органов в названные комиссии (ст. 384 ТК РФ);

в) утверждение коллективных требований работодателю, выдвинутых соответственно работниками и (или) представительным органом работников организации, ее филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения. При этом правомочными считаются: собрание работников — если на нем присутствовало более половины работающих, а конференция — если в ней приняло участие не менее двух третей избранных делегатов (ст. 399 ТК РФ);

г) принятие решения по предложению представительного органа работников об объявлении забастовки или утверждение аналогичного решения, принятого профсоюзом (объединением профсоюзов). Причем собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствовало не менее двух третей от общего числа работников (избранных делегатов). Решение признается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствовавших на собрании или конференции (ст. 410 ТК РФ);

д) рассмотрение и решение вопросов собственного самоуправления в соответствии с уставом организации;

е) избрание комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию;

ж) решение иных вопросов в соответствии с законодательством о труде и коллективным договором.

Полномочия, названные в пп. «б» — «г», принадлежат общим собраниям или конференциям всех уровней, в том числе структурного подразделения.

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

**Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с настоящим Кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями.**

#### **Комментарий к ст. 32**

1. Конкретные условия для обеспечения деятельности представителей работников, которые являются одной из гарантий реализации предоставленных им прав и полномочий, предусматриваются законодательством, коллективным договором или соглашениями. ТК РФ установлены обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности только выборного профсоюзного органа (ст. 377 ТК РФ). Поэтому условия для работы иных представителей работников должны быть определены коллективным договором или соглашениями.

2. В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002—2004 годы, заключенном 20 декабря 2001 г., лишь дублируется общая обязанность работодателей (их объединений) по соблюдению прав и гарантий профсоюзной деятельности. В Отраслевом соглашении между Федерацией профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2003—2005 годы, утвержденном 21—22 февраля 2003 г. (объявлено

приказом министра обороны Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 125), также отражены гарантии деятельности только для профсоюзов, объединенных в эту Федерацию.

В связи с вышесказанным данные обязанности работодателя должны быть урегулированы коллективным договором воинской части. Им должна быть определена возможность представительных органов использовать для своей деятельности помещения для проведения заседаний, хранения необходимых документов, имеющих средств связи и информации, оргтехники и т. д. по усмотрению участников социально-партнерских отношений.

3. Ответственность за неисполнение работодателями (их представителями) данной обязанности наступает как за нарушение трудового законодательства (ст.ст. 54, 55 и 419 ТК РФ).

### **Статья 33. Представители работодателей**

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

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

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

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются федеральным законом.

#### **Комментарий к ст. 33**

1. Представителями работодателей могут выступать:

— руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами, учредительными документами организации — на локальном уровне социального партнерства (ч. 1 комментируемой статьи);

— соответствующие объединения работодателей — на других, более высоких уровнях социального партнерства (ч. 2 комментируемой статьи);

— органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями, — при представлении работодателей — государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (ст. 34 ТК РФ).

2. Понятие руководителя организации приведено в ст. 273 ТК РФ. В воинской части в качестве руководителя выступает ее командир (руководитель военной организации), который действует от ее имени без какой-либо доверенности и представляет ее интересы во всех отношениях, в том числе и трудовых, причем как индивидуальных, так и коллективных.

3. Все остальные представители воинской части в социальном партнерстве на локальном уровне должны быть специально уполномочены на это командиром воинской части. Полномочия на ведение коллективных переговоров, заключение или изменение коллективного договора могут быть пере-

даны, например, другим воинским должностным лицам либо лицам из числа гражданского персонала, и не обязательно обладающим организационно-распорядительными функциями. Правовым основанием для этого является то обстоятельство, что такая передача должна быть предусмотрена ТК РФ, нормативными правовыми актами, учредительными документами организации либо действующими в ней локальными актами. Такие полномочия оформляются доверенностью.

4. Правовое положение объединений работодателей, порядок их образования и деятельности установлены Федеральным законом «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ. Создание их объединений допускается исключительно на добровольной основе без предварительного разрешения каких-либо органов в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профсоюзами и их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления.

Объединение работодателей представляет собой форму некоммерческой организации, основанную на членстве работодателей и создаваемые по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому и территориально-отраслевому признакам. По сфере действия различают следующие виды объединений работодателей: общероссийское; общероссийское отраслевое (межотраслевое); межрегиональное (отраслевое, межотраслевое); региональное; региональное отраслевое; территориальное; территориальное отраслевое. Каждое из объединений самостоятельно в своей деятельности и независимо от любых органов и общественных объединений.

Все члены объединения работодателей имеют равные права: на участие в формировании органов управления; внесение на их рассмотрение предложений по вопросам деятельности объединения; определение содержания и структуры заключаемых соглашений; предоставление помощи в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов о труде, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; свободный выход из объединения и иные права. Наряду с этим все члены объединения обязаны выполнять требования его устава, соблюдать условия и выполнять обязательства заключенных объединением соглашений. В противном случае их действия могут повлечь за собой предусмотренную законодательством или соглашениями ответственность. Причем за невыполнение обязательств по заключенному соглашению она не устраняется и при прекращении работодателем своего членства в объединении. Работодатель, вступивший в объединение в период действия ранее заключенного им соглашения, также несет ответственность за нарушение обязательств по этому соглашению.

Создание объединения работодателей возможно по решению не менее двух работодателей или двух объединений работодателей, и после его государственной регистрации оно приобретает правоспособность юридического лица.

5. Объединение работодателей правомочно: представлять законные интересы и защищать права своих членов; формировать единую позицию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и местного самоуправления; выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений; наделять своих представителей полномочиями на ведение этих коллективных переговоров, участвовать в деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссий, трудовом арбитраже по рассмотрению коллек-

тивных трудовых споров; вносить предложения о принятии и участвовать в разработке нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей; проводить консультации с профсоюзами, органами исполнительной власти и местного самоуправления по направлениям социально-экономической политики и получать от них информацию по социально-трудовым вопросам, которая необходима для ведения коллективных переговоров, контроля за выполнением соглашений; осуществлять иные права. В органах управления государственных внебюджетных фондов указанные объединения имеют равные с профсоюзами и органами государственной власти права на паритетное представительство в соответствии с законодательством.

6. Вышеназванным Федеральным законом подробно урегулированы обязанности объединения работодателей. За нарушение заключенных им соглашений в части, касающейся только его обязательств, объединение работодателей несет предусмотренную законодательством или соглашениями ответственность (ст. 55 ТК РФ).

7. В Министерстве обороны Российской Федерации порядок и условия представительства интересов воинских частей (как работодателей) некоммерческими организациями не определены. Их представительство в социальном партнерстве в настоящее время осуществляется представителями, указанными в пп. 2 и 3 настоящего комментария и п. 2 комментария к ст. 34.

#### **Статья 34. Иные представители работодателей**

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

#### **Комментарий к ст. 34**

1. Порядок передачи указанных полномочий органам исполнительной власти и местного самоуправления должен быть предусмотрен федеральным или региональным законодательством либо самими руководителями государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Эти полномочия оформляются доверенностью.

2. Законодательством, а также ведомственными нормативными актами конкретно не определены органы военного управления, которые вправе быть представителями воинских частей в социальном партнерстве. В связи с этим представляются обоснованными случаи передачи командирами воинских частей представительских полномочий в социальном партнерстве вышестоящим органам военного управления. Такие полномочия согласно комментируемой статье должны передаваться по доверенности.

На отраслевом уровне представителем воинских частей, как работодателей для гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, выступает Министерство обороны Российской Федерации. Оно является одной из сторон заключаемого с Федерацией профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России отраслевого соглашения (см. комментарий к ст. 45). Состав комиссии по его подготовке (от министерства принимали участие начальники его главных и центральных управлений) определен приказом министра обороны Российской Федерации от 25 апреля 2002 г. № 160.

## Глава 5. Органы социального партнерства

### **Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом уровне могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

На уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

#### **Комментарий к ст. 35**

1. Комментируемой статьей в качестве органов социального партнерства установлены только комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В соответствии с региональными законами к их числу могут относиться и другие органы. В частности, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ, помимо соответствующих комиссий, назван постоянно действующий Координационный комитет содействия занятости населения Московской области. По взаимной договоренности социальным партнерам предоставлено право формирования иных органов.

На каждом уровне социального партнерства из представителей его сторон создаются следующие комиссии: национальная, региональная, территориальная, отраслевая (в том числе на федеральном и региональном уров-

нях), локальная (на уровне организации). Об их предназначении говорится в ч. 1 комментируемой статьи. Комиссии образуются двумя или тремя социальными партнерами на единых принципах и в общем порядке.

2. Основы формирования и деятельности постоянно действующей национальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений приведены в Федеральном законе «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ.

Данная комиссия состоит из трех сторон — полномочных представителей: общероссийских объединений профессиональных союзов; общероссийских объединений работодателей; Правительства Российской Федерации. Названные объединения добровольно участвуют в работе этой комиссии в заявительном порядке. Каждая из сторон самостоятельна и независима друг от друга при определении персонального состава своих представителей. Однако их количественный состав ограничен для каждой из сторон 30 членами. В любом случае каждое из указанных зарегистрированных объединений вправе направить по одному своему представителю в состав соответствующей стороны комиссии. Общероссийские объединения профсоюзов вправе увеличить число своих представителей в комиссии пропорционально количеству объединяемых ими членов профсоюза. Представительство в этой комиссии имеет и Федерация профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России.

Состав представителей Правительства Российской Федерации в комиссии утвержден его постановлением от 26 августа 1999 г. № 955.

Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2003 г. № 790 назначен координатор вышеназванной комиссии, который, не являясь ее членом, организует ее деятельность и председательствует на ее заседаниях. Порядок обеспечения деятельности комиссии утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 5 ноября 1999 г. № 1229.

Основными целями вышеназванной комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон посредством подготовки и утверждения проекта генерального соглашения сторон. 20 декабря 2001 г. ею утверждено Генеральное соглашение на 2002—2004 годы.

Комиссия самостоятельно разрабатывает и утверждает регламент своей работы и наделена широкими правами: проводить с федеральными органами исполнительной власти консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики; разрабатывать и вносить в эти органы предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений; согласовывать интересы своих сторон с указанными органами при разработке проекта генерального соглашения, его реализации и выполнении своих решений; в ходе своей работы осуществлять взаимодействие с иными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, запрашивать у органов исполнительной власти, работодателей и профсоюзов информацию, касающуюся регулирования социально-трудовых отношений; получать в установленном Правительством Российской Федерации порядке информацию о социально-экономическом положении в стране, проекты федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений и участвовать в их подготовке и др.

Реализация комиссией изложенных прав не препятствует общероссийским объединениям профсоюзов и работодателей, представленным в ней, отстаивать свои права в соответствии с федеральными законами.

Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все три стороны.

3. ТК РФ расширены полномочия Российской трехсторонней комиссии и определяются нормативные правовые акты, принимаемые Правительством Российской Федерации с учетом ее мнения (ст.ст. 59, 117, 139, 147, 153, 253, 265, 268 и 282).

4. Аналогично вышеизложенному порядку создания национальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в субъектах Российской Федерации в этих же целях образуются региональные трехсторонние комиссии. Их деятельность осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

Так, региональная комиссия в Московской области как постоянно действующий орган социального партнерства сформирована по Закону Московской области от 3 декабря 1999 г. Комиссия состоит из представителей областных объединений профессиональных союзов, представителей областных объединений работодателей и представителей правительства Московской области. При этом численность каждой из сторон не может превышать пятнадцати человек. Основным результатом ее работы является заключение сторонами Московского областного (регионального) соглашения.

5. Также в соответствии с законами субъектов Российской Федерации и утверждаемыми представительными органами местного самоуправления положениями на территориальном уровне могут создаваться территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В Московской области система этих и других органов социального партнерства и основы договорного регулирования социально-трудовых отношений определены вышеуказанным Законом Московской области.

Постоянно действующие территориальные (городские, районные) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и отраслевые (межотраслевые) территориальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений формируются на уровне муниципальных образований. Эти комиссии образуются органами местного самоуправления с участием соответственно территориальных объединений профсоюзов, объединений работодателей и отраслевых территориальных объединений профсоюзов, работодателей (их объединений). Они осуществляют свою деятельность в соответствии с федеральным и региональным законодательством, а также Положением о них.

6. Отраслевые (межотраслевые) комиссии формируются на уровне субъекта Российской Федерации и на федеральном уровне. По вышеназванному Закону Московской области областная отраслевая (межотраслевая) комиссия создается областными отраслевыми объединениями профсоюзов, представителями работодателей (их объединений), органами исполнительной государственной власти Московской области, осуществляющими координацию деятельности соответствующей отрасли. Она действует на основании соответствующего Положения, которым определяются ее полномочия.

На федеральном уровне участниками отраслевого (межотраслевого) соглашения могут быть представители соответствующих общероссийских профсоюзов и их объединений, общероссийских объединений работодателей, отраслевых министерств и ведомств, Министерства труда и социального развития Российской Федерации (в настоящее время — Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации).

7. В Вооруженных Силах Российской Федерации на отраслевом уровне социального партнерства в целях ведения коллективных переговоров и подготовки проекта отраслевого соглашения создается отраслевая комиссия из представителей Министерства обороны Российской Федерации и Федерации профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России. Состав комиссии определен приказом министра обороны Российской Федерации от 25 апреля 2002 г. № 160.

8. Соглашения, предусматривающие полное или частичное бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. В этих случаях они выступают одной из сторон соглашения, в котором должно быть отражено их согласие на соответствующее бюджетное финансирование.

9. В воинской части орган социального партнерства для коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора образуется также в форме комиссии. Порядок ее создания установлен ст.ст. 36, 37 ТК РФ и в части, им не противоречащей, — Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. Комиссия формируется в организации из равного числа полномочных представителей работодателя и работников. Эти и иные вопросы создания и деятельности названного органа социальные партнеры вправе урегулировать отдельным положением.

## Глава 6. Коллективные переговоры

### Статья 36. Ведение коллективных переговоров

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

#### Комментарий к ст. 36

1. Глава 6 ТК РФ посвящена порядку осуществления коллективных переговоров, участвующим в них лицам и условиям их проведения, среди которых особо выделены гарантии и компенсации, предоставляемые их участникам.

2. Коллективные переговоры, являясь одной из форм социального партнерства, предназначены для подготовки, заключения и изменения коллективного договора либо соглашения. Их целью также может быть продление действия прежнего коллективного договора при реорганизации или смене формы собственности организации, что закреплено ст. 43 ТК РФ.

Указанные переговоры могут вестись на всех уровнях социального партнерства (ст. 26 ТК РФ) соответствующими полномочными представителями работников и работодателей (ст.ст. 29—34 ТК РФ) и имеют инициативный характер. Последнее означает, что законодательство о труде предоставляет социальным партнерам полную свободу выбора — заключать или не заключать коллективный договор и соглашения, и следовательно — вступить в коллективные переговоры либо нет.

3. Инициатором коллективных переговоров вправе выступить любая из сторон, в том числе и представители работодателя. Однако в ТК РФ не решен вопрос о том, в какой орган представитель работодателя должен адресовать письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров в организации в том случае, если в ней отсутствует первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации (филиала, представительства, иного обособленного подразделения организации). В этом случае в организации не имеется полномочного по закону (ст.ст. 29—31 ТК РФ) представителя работников. Общее собрание (конференция) работников, которое вправе уполномочить иных представителей, не является постоянно действующим органом, а периодичность и порядок его работы (созыва) ТК РФ не названы. Подобная ошибка была допущена Верховным Советом СССР при принятии в 1983 г. Закона СССР о трудовых коллективах.

Если коллективный договор, соглашение ранее не заключались, то никаких временных рамок для направления стороной соответствующего уведомления о начале переговоров по их заключению ТК РФ не установлено. В случаях перезаключения этих правовых актов уведомление представляется в предусмотренные ими сроки.

4. Реализация одним из социальных партнеров своего права на соответствующую инициативу вызывает для другой стороны юридическую обязанность вступить в коллективные переговоры независимо от ее желания. Такая обязанность возникает не позднее 7 дней со дня получения ответной стороной письменного уведомления с предложением об их начале. Если по истечении указанного срока сторона уклонилась от коллективных переговоров (например, проигнорировала обращение, не совершила никаких зна-

чимых действий по приготовлению к ним или по их началу и т. п.), то работодатель (его представители) может быть привлечен к ответственности (ст. 54 ТК РФ). При этом следует обратить внимание на то, что для коллективных переговоров на уровне организации (см. *следующий пункт комментария*) их начальный момент определен ТК РФ.

5. Юридически значимые последствия имеет правильное определение начального момента коллективных переговоров. С ним связаны не только вопросы ответственности сторон за несоблюдение норм о социальном партнерстве, но и вопросы действия предоставляемых участникам переговорного процесса гарантий и компенсаций и др.

Предельно точно начальный момент коллективных переговоров определен ст. 12 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. для локального уровня социального партнерства. Он связан с датой издания работодателем согласованного с соответствующим представителем работников приказа о формировании комиссии, предусмотренной ч. 7 ст. 35 ТК РФ. Согласно названному Закону (ст. 7) момент подписания коллективного договора, соглашения или протокола разногласий является моментом окончания коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения. Что же касается начального момента коллективных переговоров на других (за исключением локального) уровнях, то он должен определяться другим законом или положением о соответствующей комиссии (ст. 35 ТК РФ).

### **Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров**

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

В случаях, предусмотренных частями третьей и четвертой настоящей статьи, за иными первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашения от имени работников на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представи-

тельство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

### **Комментарий к ст. 37**

1. Коллективные переговоры должны основываться на общих принципах социального партнерства (ст. 24 ТК РФ), среди которых комментируемой статьей придается особая значимость одному из них — свободе выбора при обсуждении вопросов в сфере труда при регулировании социально-трудовых отношений.

2. В комментируемой статье установлены правила ведения коллективных переговоров: общие — для всех уровней социального партнерства (чч. 1, 7—9), специальные — для его локального уровня (чч. 2—5) и для остальных уровней (ч. 6).

3. В отличие от КЗоТ РФ и Закона Российской Федерации от 11 марта 1992 г. ТК РФ принят в условиях действия множественности профсоюзов в общественной жизни страны. Данное обстоятельство налагает на работодателей и их представителей обязанность урегулировать социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения с неограниченным кругом социальных партнеров по коллективному договору и соглашениям. Вследствие этого комментируемой статьей определяется прежде всего необходимость на всех уровнях социального партнерства свести в единый представительный орган первичные профсоюзные организации или профсоюзы (их объединения), представляющие работников. Это позволяет сторонам заключить единый коллективный договор в организации (в филиале, представительстве или ином обособленном структурном ее подразделении), а на каждом из других уровней социального партнерства — единое соглашение. Названный орган образуется на основе пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза, причем во всех случаях представитель должен быть определен от каждого профсоюза (профсоюзной организации — на локальном уровне).

При отсутствии такой возможности (в случае не достижения договоренности) вместо указанного объединенного органа от работников выступает наиболее массовый профсоюз (объединение профсоюзов), а профсоюзная организация профсоюзного большинства уполномочивается на формирование такого органа. И если на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства такое представительство признается окончательным вариантом, то на локальном уровне при

условии профсоюзного меньшинства в воинской части (организации) возможен и другой представитель работников — выборный представитель работников.

В соответствии с установленным порядком ведения коллективных переговоров их участники и другие лица, связанные с их ведением, обязаны не разглашать ставшие им известными сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне — государственной, служебной, коммерческой и иной (ст. 57 ТК РФ). Виновные в разглашении указанных сведений лица могут быть привлечены к различным видам ответственности (ст. 419 ТК РФ).

Социальные партнеры обязаны в течение двух недель со дня получения письменного запроса предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Согласно ст. 35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Сроки, место, порядок проведения и повестка дня переговоров определяются решением соответствующей комиссии.

Таковы общие правила ведения коллективных переговоров для всех уровней социального партнерства.

4. Приводимые в комментируемой статье правила ведения коллективных переговоров на локальном уровне предполагают наличие в организации одной или нескольких действующих первичных профсоюзных организаций. В этих условиях, если в течение пяти календарных дней с момента начала переговоров (см. комментарий к ст. 36) ими не образован единый представительный орган, то представительство интересов всех работников осуществляет профсоюзная организация профсоюзного большинства.

При наличии в воинской части (на уровне организации) профсоюзных организаций, не объединяющих более половины гражданского персонала, последние голосованием определяют выборного представителя работников, которому будет поручено формирование единого представительного органа. Согласно ч. 4 комментируемой статьи им должна быть первичная профсоюзная организация профсоюзного меньшинства или на основании ст. 31 ТК РФ иной представитель работников. В силу требований этой же статьи последний должен формировать единый представительный орган и в случаях отсутствия в воинской части (на уровне организации) какой-либо первичной профсоюзной организации.

### **Статья 38. Урегулирование разногласий**

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном настоящим Кодексом.

#### **Комментарий к ст. 38**

1. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров производится в соответствии с гл. 61 ТК РФ и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 19 июля 1996 г. № 272).

Согласно ст. 2 указанного Федерального закона споры по вопросам заключения, изменения и исполнения коллективных договоров рассцениваются как коллективный трудовой спор, в связи с чем порядок их рассмотрения в полной мере распространяется на разрешение разногласий, возникающих в процессе коллективно-договорной работы (ст.ст. 398—418 ТК РФ).

Так, в ходе коллективных переговоров Шереметьевский профсоюз летного состава не представил работодателю приложения к коллективному договору, в связи с чем эта его составная часть не была рассмотрена сторонами. Руководство ОАО «Аэрофлот — Российские международные линии» предложило профсоюзу начать работу по рассмотрению проектов приложений к коллективному договору, однако получило отказ.

Более того, в нарушение локального Положения о порядке ведения коллективных переговоров, предусматривающего рассмотрение проекта коллективного договора на общем собрании работников летного труда, названный профсоюз в одностороннем порядке на конференции обсудил коллективный договор и объявил забастовку. Эти обстоятельства явились предметом судебного разбирательства, в итоге которого суд обоснованно признал объявленную забастовку незаконной. На основании ст. 17 этого же Федерального закона забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных законодательством<sup>3</sup>.

2. Выявленные в ходе коллективных переговоров разногласия по всем или отдельным вопросам, требующим согласованного решения их участников, должны быть в обязательном порядке зафиксированы. Протокол этих разногласий составляется в произвольной форме или по форме, установленной положением о соответствующей комиссии (см. комментарий к ст. 35).

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

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

#### **Комментарий к ст. 39**

1. Комментируемой статьей определены общие гарантии и компенсации для всех участников коллективных переговоров (представителей работников, работодателей, приглашенных лиц и др.) и, кроме того, дополнительные гарантии и компенсации для представителей работников (ч. 3). Понятие гарантий и компенсаций изложено в ст. 164 ТК РФ.

2. Освобождение участников переговоров от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев является неременным условием нормальной работы любой комиссии по урегулированию со-

<sup>3</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации от 1999 года // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1999. № 8. С. 17; № 9. С. 18; № 10. С. 15; № 11. С. 20; № 12. С. 4; 2000. № 1. С. 17.

циально-трудовых отношений. Данное правило относится не только к представителям работников и работодателей, но и ко всем другим участникам переговоров. Средний заработок в этом случае исчисляется в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК РФ.

3. Как правило, все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются участвующими в них сторонами в равных долях, если иной порядок не установлен законодательством, коллективным договором или соглашением.

Справедливо также возложение бремени по оплате услуг экспертов, специалистов и посредников на приглашающую их сторону, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением. Если их приглашение осуществлялось по инициативе всех сторон, то компенсация этих расходов должна производиться также поровну.

4. По сравнению с Законом Российской Федерации от 11 марта 1992 г. ТК РФ (ч. 3) изменено содержание гарантий представителям работников, а именно: устранен запрет на их перемещение на другое рабочее место (ст. 72) в той же организации и предусмотрены исключительные случаи прекращения с ними трудовых отношений по инициативе работодателя без соответствующего согласования. Последними являются случаи совершения ими проступков, которые в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами являются основанием для увольнения с работы (*см. комментарий к ст. 81*).

## Глава 7. Коллективные договоры и соглашения

### Статья 40. Коллективный договор

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

#### *Комментарий к ст. 40*

1. Коллективные договоры наряду с соглашениями являются видами правовых актов социального партнерства, которые в условиях рыночной экономики позволяют поддерживать социальную стабильность и баланс интересов участвующих в коллективных переговорах сторон. Вместе с тем эти договоры следует расценивать как локальные (местные) нормативные акты, содержащие нормы трудового права для неограниченного круга работников конкретной организации (воинской части), дополняющие сложившуюся систему законодательства о труде (ст. 9 ТК РФ). В отличие от трудового договора предметом коллективного договора являются не только трудовые, но и социально-трудовые отношения. Кроме того, он признается инструментом регулирования названных коллективных, а не индивидуальных отношений.

2. Действующее трудовое законодательство предоставляет работникам и работодателям право выбора — заключать или не заключать коллективный договор. Такая альтернатива вытекает из положений ст. 36 ТК РФ, предусматривающей инициативный характер переговоров по его заключению. Ввиду этого на практике складываются различные ситуации, когда на одном предприятии коллективный договор не заключен и отсутствует, а на другом — имеются два или несколько различных договоров. И такое положение дел соответствует ТК РФ, так как коллективные договоры могут утверждаться и одновременно действовать в «головной» организации и отдельно в ее филиале, представительстве или ином обособленном ее подразделении. Наряду с этим ТК РФ не содержит положений о праве различных представителей от имени уполномочивших их работников самостоятельно заключать с работодателем коллективный договор. Поэтому им не допускается возможности утверждения нескольких договоров в целом в организации (без учета договоров, действующих в обособленных структурных подразделениях организации).

3. О представителях работников и работодателей *см. комментарии к ст.ст. 29—34*. В настоящее время ч. 2 ст. 29 ТК РФ устранены случаи, когда при наличии нескольких представителей работников на федеральном, отраслевом и других уровнях социального партнерства каждому из них предоставлялось право на ведение коллективных переговоров в организа-

циях от имени объединяемых им членов профсоюза или представляемых им работников.

Содержание, структура, порядок заключения и сроки действия коллективного договора урегулированы ст.ст. 41—44 ТК РФ, а также Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г., применяемым в части, не противоречащей ТК РФ. Порядок уведомительной регистрации принятого договора и контроля за его выполнением приведен в ст.ст. 50, 51 ТК РФ.

4. Поскольку в конечном итоге социальное партнерство направлено на регулирование отношений между работниками и работодателями, в комментируемой статье для коллективных переговоров на локальном уровне устанавливается предельный срок достижения сторонами договоренностей. Во всех случаях с начала этих переговоров (ст. 36 ТК РФ) максимальный срок согласования сторонами коллективного договора до его подписания не должен превышать трех месяцев. Если в течение этого времени они не пришли к единому мнению по отдельным положениям его проекта, то они обязаны подписать договор на согласованных условиях и одновременно составить протокол разногласий. Выявленные разногласия могут обсуждаться в процессе дальнейших коллективных переговоров либо разрешаться на основании требований ст.ст. 398—418 ТК РФ.

5. Коллективный договор может заключаться не только в организации в целом, в том числе в военной организации, но и в филиале, представительстве и другом обособленном структурном подразделении организации. Иными словами, в организации, имеющей представительства и филиалы, коллективных договоров может быть несколько (более одного) в зависимости от числа обособленных подразделений.

В соответствии со ст. 55 ГК РФ представительство и филиал не являются юридическим лицом (в качестве которого выступает организация независимо от ее организационно-правовой формы) и признаются его обособленными подразделениями. Они расположены вне места его нахождения, представляют его интересы и осуществляют их защиту. Юридическим лицом они наделяются имуществом, действуют на основании утвержденных им положений, а их руководители — согласно выданной доверенности. По этому документу руководители указанных подразделений могут быть уполномочены на заключение коллективного договора в филиале или представительстве.

6. ТК РФ не разъясняет понятие «иное обособленное структурное подразделение организации», в котором также может заключаться коллективный договор. Данное понятие в настоящее время достаточно широко используется гражданским (ст. 55 ГК РФ) и налоговым законодательством (ст.ст. 11, 19, 288 и иные статьи НК РФ), где оно определяется как территориально обособленное подразделение организации<sup>4</sup>.

7. Значение коллективного договора в организации определено следующими обстоятельствами:

— во-первых, коллективный договор, будучи локальным нормативным правовым актом, позволяет с учетом специфики организации в договорном порядке урегулировать особенности социально-трудовых отношений персонала. Компактное их правовое воплощение в этом договоре не только сокращает документооборот и объем организационно-распорядительной документации в организации, но и приводит к их упорядочению, единообразному пониманию и исключению возможных ошибок при применении тех или других правовых норм;

<sup>4</sup> См. подробнее: *Голенко Е. Н., Ковалев В. И.* Труд гражданского персонала в воинских частях (военных организациях): Юридический справочник. М.: «За права военнослужащих», 2002.

— во-вторых, действующее трудовое законодательство одновременно способствует локальному нормотворчеству в организации и предполагает его. В многочисленных случаях ТК РФ, устанавливая принципиальные положения об условиях труда работников и о предоставляемых им гарантиях и компенсациях, прямо указывает на возможность развития этих норм в коллективном договоре (см. комментарий к ст. 41);

— в-третьих, коллективно-договорное регулирование отношений в области труда позволяет определять конкретные условия деятельности в организации (воинской части) профсоюзных организаций, коллектива работников и его органов, иных органов общественной самодеятельности, создаваемых по месту работы (например, рабочих, забастовочных комитетов и т. п.);

— в-четвертых, в целях предупреждения возможных трудовых конфликтов (как индивидуальных, так и коллективных) отдельные положения законодательства о трудовых спорах требуют дополнительной правовой регламентации на локальном уровне.

Многогранность проявления сложившихся в организациях трудовых отношений, иных непосредственно связанных с ними отношений позволяет утверждать о необходимости заключения в организациях, в том числе и военных организациях, коллективных договоров.

#### **Статья 41. Содержание и структура коллективного договора**

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенном коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

**Комментарий к ст. 41**

1. Согласно комментируемой статье содержание и структура коллективного договора не регламентируются законодательством о труде, а определяются его сторонами.

Содержанием данного договора являются его условия, регулирующие социально-трудовые отношения.

Как следует из определения коллективного договора (ст. 40 ТК РФ), предметом его правового регулирования должны быть исключительно социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, а не экономические и профессиональные отношения. Последние два вида отношений (ранее они были перечислены в ст. 7 КЗоТ РФ) необоснованно расширяли бы сферу правовой регламентации этого договора, имеющего исключительно локальное (местное) значение. В связи с этим вполне оправданно, что в законодательстве не только экономические, но и профессиональные вопросы, выходящие за рамки трудовых отношений, не отнесены к примерному содержанию коллективного договора.

2. Все положения коллективного договора состоят из двух групп, а именно: договорных условий с взаимными обязательствами сторон и нормативных условий, отнесенных законодательством к прямому правовому регулированию в этом договоре.

Примерный перечень вопросов, по которым устанавливаются договорные условия с взаимными обязательствами сторон, приведен в ч. 2 комментируемой статьи. По усмотрению сторон он может расширяться и изменяться ими и, более того, какие-то вопросы из этого перечня могут быть оставлены без внимания.

Для определения нормативных условий, подлежащих коллективно-договорному регулированию, следует обращаться к положениям ТК РФ и иных нормативных правовых актов.

В соответствии с ТК РФ в коллективном договоре подлежат обязательно закреплению следующие положения, связанные: с принятием локальных нормативных актов (ст. 8); условиями, обеспечивающими деятельность представителей работников (ст.ст. 32, 374, 377); проведением коллективных переговоров (ст. 39); участием работников в управлении организацией (ст.ст. 52 и 53); трудовым договором (ст.ст. 70, 82); режимом рабочего времени (ст.ст. 94, 96, 100, 101); временем отдыха (ст.ст. 116, 119, 128); оплатой и нормированием труда (ст.ст. 131, 134—136, 143, 144, 147, 149, 153, 154, 158, 159 и 219); гарантиями и компенсациями (ст.ст. 168, 173—176, 178—180, 292, 414); дисциплиной труда (ст.ст. 189, 191); профессиональной подготовкой (ст. 196); материальной ответственностью (ст.ст. 234, 236); особенностями труда отдельных категорий работников (ст.ст. 272, 301, 313, 320). Этим же договором должны быть определены меры по обеспечению занятости работников (ст. 21 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ) и другие законодательные положения.

Вышеназванный перечень нормативных условий коллективного договора также является примерным и подлежит существенному дополнению в ходе коллективных переговоров. При его подготовке рекомендуется использовать и учесть положения генерального и иных видов соглашений (ст. 45 ТК РФ). В качестве приложения к нему могут оформляться отдельное соглашение по охране труда (его форма приведена в приказе министра обороны Российской Федерации от 12 сентября 1995 г. № 302) и правила внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ).

3. В качестве дополнительных льгот и преимуществ для работников коллективный договор может определять: надбавки к пенсиям; компенсацию

транспортных расходов работника при использовании в служебных нуждах личного автомобиля; бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве, их детей в школах и дошкольных учреждениях; иные дополнительные льготы и компенсации.

4. Будучи локальным нормативным правовым актом, коллективный договор не должен дублировать нормы других правовых актов. Вместе с тем, как предусмотрено ст.ст. 9 и 50 ТК РФ, положения о его условиях не должны ухудшать по сравнению с законодательством положение работников, снижать уровень их прав и гарантий. Такие положения признаются недействительными и применяться не могут. Условия заключенного коллективного договора носят обязательный характер для командира воинской части, выступающего в качестве работодателя, и для гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Помимо коллективных договоров, заключаемых в воинских частях и других организациях, социально-трудовые отношения работников и работодателей регулируются соглашениями (ст.ст. 45—49 ТК РФ).

**Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения**

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**Комментарий к ст. 42**

1. Утверждению и подписанию сторонами коллективного договора в организации предшествуют их коллективные переговоры по разработке, условиям заключения или изменения коллективного договора. При этом стороны обязаны руководствоваться положениями ТК РФ и в части, ему не противоречащей, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. На практике процедура ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора включает несколько этапов.

**1-й этап.** Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора и направление письменного уведомления другой стороне о начале коллективных переговоров (ст. 36 ТК РФ). В течение 7-дневного срока со дня получения этого уведомления ответная сторона обязана безусловно приступить к коллективным переговорам.

**2-й этап.** Издание согласованного с соответствующим представителем работников приказа по организации о формировании комиссии для ведения коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (ч. 7 ст. 35 ТК РФ и ст.ст. 7, 12 вышеназванного Закона).

Приказ издается в 7-дневный срок с момента получения уведомления. Одновременно с приказом по этому же вопросу принимается решение представителей работников (например, на заседании профкома профсоюза). Дата издания этого приказа является начальным моментом коллективных переговоров. Указанными документами определяются сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров, состав названной комиссии. Она образуется на паритетной основе в составе полномочных представителей сторон. В частности, при наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими формируется единый представительный орган, члены которого должны войти в состав комиссии в качестве представителей работников (ст. 37 ТК РФ).

Согласно ст. 41 ТК РФ участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора. В сборе предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда вправе участвовать совместный комитет (комиссия) по охране труда организации (ст. 218 ТК РФ).

**3-й этап.** Обсуждение подготовленного комиссией проекта коллективного договора и последующая его доработка с учетом поступивших замечаний и предложений. Обсуждение может проводиться не только в комиссии, но и с работниками в подразделениях организации, филиалах, представительствах либо других обособленных подразделениях (ст. 12 вышеназванного Закона). При этом должны соблюдаться сроки обсуждения, определенные сторонами.

**4-й этап.** Утверждение разработанного единого проекта коллективного договора и подписание его сторонами. Не позднее трех месяцев с начала переговоров стороны обязательно должны утвердить и подписать коллективный договор на согласованных условиях. Со стороны работников договор подписывают все участники единого представительного органа, а со стороны работодателей — их представители, являющиеся членами комиссии. Если в комиссии не достигнуто согласие сторон по отдельным положениям проекта договора, то возникшие разногласия оформляются протоколом. По ним проводятся дополнительные переговоры или они разрешаются в порядке, определенном ст. 38 ТК РФ.

Заключительный этап — направление коллективного договора является после подписания (вместе с приложениями) представителем работодателя в соответствующий орган по месту нахождения организации в целях уведомительной регистрации.

2. Сроки действия подписанного коллективного договора, порядок его регистрации и последующего изменения, а также контроля за его соблюдением определены соответственно ст.ст. 43, 44, 50 и 51 ТК РФ.

### **Статья 43. Действие коллективного договора**

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

### **Комментарий к ст. 43**

1. Комментируемой статьей определены пределы действия коллективного договора по срокам и по субъектам.

По общему правилу, установленному ТК РФ, срок действия коллективного договора не должен превышать 3 лет. Максимальный срок его действия составляет 6 лет, если по истечении его основного срока стороны договори-

лись о продлении договора еще на 3 года. В пределах этого срока стороны могут продлять его как один, так и несколько раз. При этом договор вступает в силу либо со дня подписания его сторонами, либо со дня, непосредственно указанного в нем.

Если в организации заключены, например, три коллективных договора — в организации в целом, в ее филиале и представительстве, то их действие распространяется только соответственно на работников головной организации, ее филиала, представительства. При наличии в организации единого коллективного договора его действие распространяется на всех без исключения работников организации, в том числе работников указанных обособленных подразделений. Более того, отсутствие членства в профсоюзе у отдельных работников, принадлежность некоторых из них к иному профсоюзу, который по каким-то причинам не принимал участия в коллективно-договорной работе, и другие обстоятельства значения для сферы действия коллективного договора не имеют.

2. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- 1) при изменении наименования организации;
- 2) при расторжении трудового договора с руководителем организации;
- 3) при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации — в течение всего срока реорганизации;
- 4) при смене формы собственности организации — в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- 5) при ликвидации организации — в течение всего срока проведения ликвидации.

В случаях, указанных в подп. 1 и 2, коллективный договор сохраняет свое действие в пределах общего срока, на который он заключался (до 3 лет). В иных случаях (подп. 3—5) определены максимальные сроки его действия в связи с указанными событиями, в том числе за пределами общего срока, определенного в самом договоре.

При реорганизации или смене формы собственности организации (подп. 3 и 4) стороны по инициативе любой из них вправе заключить в установленном порядке новый коллективный договор или изменить и дополнить действующий договор (ст.ст. 36 и 37 ТК РФ), а также совместным решением могут продлить его действие на срок до 3 лет.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации и претензии работников, связанные с его положениями, удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством. Размер средств, направляемых на удовлетворение этих претензий, определяется и средства распределяются по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией по согласованию с представителями работников, подписавшими коллективный договор (с учетом его приложений).

3. Последующая уведомительная регистрация коллективного договора на основании ст. 50 ТК РФ не влияет на определенные комментируемой статьей сроки вступления его в силу.

### **Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора**

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

### **Комментарий к ст. 44**

1. В соответствии с комментируемой статьей внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производится в том же порядке, который установлен для его заключения (ст. 42 ТК РФ).

2. Правом на инициативу о внесении изменений и дополнений в действующий коллективный договор обладают полномочные представители как работников, так и работодателя (ст.ст. 29—34 ТК РФ).

#### **Статья 45. Соглашение. Виды соглашений**

Соглашение — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

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

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей).

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

Иные соглашения — соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

#### **Комментарий к ст. 45**

1. Порядок заключения, содержание и участники соглашений предусмотрены ТК РФ, в части, не противоречащей ему, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 23 февраля 1996 г. № 85). Кроме того, социальное партнерство в сфере труда регулируется федеральными законами «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ, «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ, а также принятыми в регионах Российской Федерации в развитие этого законодательства законами субъектов Российской Федерации (см. комментарий к ст. 23).

2. Соглашения заключаются между полномочными представителями сторон на всех уровнях социального партнерства, за исключением уровня орга-

низации. Наряду с коллективным договором соглашение является одним из видов правового акта социального партнерства. В связи с этим к соглашению применимы следующие положения ТК РФ о социальном партнерстве, устанавливающие:

- а) основные принципы социального партнерства (ст. 24);
- б) процедуру работы комиссии по ведению коллективных переговоров (ст.ст. 36, 37);
- в) соотношение правового акта социального партнерства с законодательством и трудовыми договорами работников (ст.ст. 5, 8—9);
- г) порядок разрешения разногласий при коллективных переговорах (ст. 38);
- д) гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров (ст. 39);
- е) уведомительную регистрацию правовых актов социального партнерства (ст. 50);
- ж) контроль и виды ответственности за невыполнение правовых актов социального партнерства (ст. 51).

3. Основным различием коллективных договоров и соглашений, независимо от их видов, закон называет более высокий уровень правовой регламентации социально-трудовых отношений между работниками и работодателями. Например, соглашение регулирует эти отношения, начиная от уровня района и города до федерального уровня, в то время как действие коллективного договора ограничено пределами конкретной организации. Кроме того, соглашения отличаются от коллективных договоров предметом правового регулирования (ст. 46 ТК РФ).

4. Внутривидовое различие соглашений связано со сферой регулируемых ими отношений. Комментируемой статьей определены пять следующих видов соглашений:

— генеральное и региональное соглашения — устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений соответственно на федеральном уровне и на уровне субъекта Российской Федерации. Действующее в настоящее время Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002—2004 годы утверждено 20 декабря 2001 г.;

— отраслевое (межотраслевое) и территориальное соглашения — устанавливают общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы для работников соответственно отрасли (отраслей) и на территории соответствующего муниципального образования (связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования). Например, Отраслевое соглашение между Федерацией профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2003—2005 годы утверждено 21—22 февраля 2003 г. (объявлено приказом министра обороны Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 125), Отраслевое тарифное соглашение по жилищно-коммунальному хозяйству Российской Федерации на 2002—2004 годы утверждено 4 января 2002 г.;

— иные соглашения (помимо указанных выше) — могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Начиная с соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, каждое соглашение является основой для разработки и заключения соглашений на последующих уровнях.

Как следует из приведенного перечня, ТК РФ устранил необходимость заключения профессионального тарифного соглашения, которое устанавливало нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и

льготы для работников определенных профессий. О содержании соглашения см. комментарий к ст. 46.

5. Названные соглашения по договоренности сторон могут быть двусторонними и трехсторонними. Состав участников соглашения зависит от его уровня. На федеральном уровне генеральное соглашение заключается исключительно с участием Правительства Российской Федерации. Поэтому участниками соглашений в зависимости от их уровня могут быть соответствующие представители работников и работодателей (ст.ст. 29—34 ТК РФ), а также Правительство Российской Федерации, федеральный орган исполнительной власти, орган по труду в субъекте Российской Федерации, соответствующий орган местного самоуправления. Во всех соглашениях, предусматривающих полное или частичное бюджетное финансирование (всех уровней), должны принимать обязательное участие представители соответствующих органов исполнительной власти и органы местного самоуправления.

6. Региональное и территориальное соглашения заключаются только соответственно на уровне субъектов Российской Федерации или административно-территориальных образований в их составе. Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на всех уровнях социального партнерства (федеральном, региональном, территориальном), за исключением локального. Вместе с тем ТК РФ допускает заключение иных соглашений на различных уровнях социального партнерства. Например, по Закону Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ в этом регионе заключаются следующие виды соглашений: Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение, областные отраслевые (межотраслевые) соглашения, территориальные (городские, районные) соглашения, отраслевые (межотраслевые) территориальные и др.

#### **Статья 46. Содержание и структура соглашения**

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

#### **Комментарий к ст. 46**

1. Поскольку соглашение признается правовым актом социального партнерства, его содержание и структура определяются исключительно представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соответствии со ст. 45 ТК РФ содержанием соглашения являются его условия, состоящие из взаимных обязательств сторон по вопросам условий, оплаты и охраны труда, режимов рабочего времени и отдыха, развития социального партнерства и иным вопросам, определенным сторонами. Исходя из определения соглашения, в предмет его правового регулирования включаются не только социально-трудовые отношения по указанным вопросам, но и связанные с ними экономические отношения.

2. На основании ст.ст. 9 и 50 ТК РФ соглашение не должно содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с данным Кодексом и иными нормативными правовыми актами. О признании подобных положений соглашения недействительными см. комментарий к ст. 9 и комментарий к ст. 50.

#### **Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения**

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до под-

готовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые тарифные соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссией.

Соглашение подписывается представителями сторон.

#### **Комментарий к ст. 47**

1. Комментируемая статья посвящена особенностям коллективных переговоров (ст.ст. 36—38 ТК РФ) по подготовке, заключению и изменению соглашений, требующих бюджетного финансирования. Данные особенности связаны со сроками окончания таких коллективных переговоров. По общему правилу подготовленное в процессе этих переговоров соглашение должно быть заключено (изменено) сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения. На этом основании последним днем заключения является:

— для генерального соглашения, разрабатываемого Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений, и отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений — день, предшествующий дню внесения Правительством Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Российской Федерации. Причем это условие применимо к отраслевым (межотраслевым) тарифным соглашениям, заключаемым на любом уровне социального партнерства по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета (ст. 45 ТК РФ);

— для региональных и территориальных соглашений — день, предшествующий дню внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Например, согласно Закону Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ все виды соглашений в этом субъекте Российской Федерации заключаются до принятия областного бюджета и бюджетов муниципальных образований.

2. Порядок и конкретные сроки разработки и заключения вышеназванных соглашений определяются комиссией по ведению коллективных переговоров в соответствии со ст.ст. 36, 37 ТК РФ. Если соглашения подписаны представителями сторон с нарушением указанных выше сроков, т. е. позднее, они не утрачивают свою юридическую силу и обязательны для исполнения с момента введения их в действие, определенного ст. 48 ТК РФ. В период срока действия соглашений все изменения и дополнения в них производятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ для заключения соглашения.

3. Заключенные соглашения подписываются всеми принимавшими участие в коллективных переговорах представителями работодателей и работников, которые уполномочены на это в установленном порядке (ст.ст. 29—34 ТК РФ).

**Статья 48. Действие соглашения**

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Соглашение распространяется на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

В тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Порядок опубликования соглашений определяется сторонами соглашений.

**Комментарий к ст. 48**

1. В комментируемой статье приводятся два возможных срока вступления в силу принятого соглашения: со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Как правило, сроки принятия (утверждения) соглашения и его подписания сторонами не совпадают. Например, в соответствии с Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ все виды соглашений в этом субъекте Российской Федерации подлежат подписанию сторонами в 10-дневный срок со дня их принятия. В связи с этим на практике предпочтение отдается сроку введения его в действие, указанному в самом соглашении. Так, Отраслевое соглашение между Федерацией профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2003—2005 годы, утвержденное 21—22 февраля 2003 г. (объявлено приказом министра обороны Российской Федерации от 16 апреля 2003 г.), согласно указанному в нем сроку вступило в силу с 1 января 2003 г.

2. Так же, как и коллективный договор, соглашение, заключенное на любых уровнях социального партнерства, ограничено в сроках своего действия

3 годами со дня вступления его в силу, а с продлением — максимальным сроком в 6 лет. Эти сроки являются предельными для всех сторон соглашения, в том числе и для присоединившихся к нему работников и работодателей, независимо от времени подписания ими соглашения. Например, вышеуказанное Отраслевое соглашение между Федерацией профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации действует по 31 декабря 2005 г.

3. Действие соглашения распространяется:

— на работников и работодателей, которые уполномочили своих представителей на коллективные переговоры для разработки и заключения его от их имени. Причем соглашение распространяется на всех работодателей, как являющихся в период его действия членами объединения работодателей, которое его заключило, так и выбывших из него (см. комментарий к ст. 33);

— на работников и работодателей, которые присоединились к нему после его заключения;

— на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

Если на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, то в отношении их действуют наиболее благоприятные условия этих соглашений.

4. Особые правила (чч. 6 и 7 комментируемой статьи) распространения действием отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне, заключаются в присоединении к нему по официальному предложению федерального органа исполнительной власти. При отсутствии в данном органе по истечении последующих 30 календарных дней письменного мотивированного отказа работодателей от присоединения к этому соглашению оно автоматически считается распространенным на них со дня официального опубликования этого предложения. Аналогичные правила присоединения к действующим соглашениям предусмотрены и законодательством субъектов Российской Федерации. Например, по вышеуказанному Закону Московской области в таком же порядке расширяется сфера действия правовых актов, заключаемых на уровне Московской области, ее муниципальных образований.

Мотивированный отказ работодателя от присоединения к соглашению может повлечь коллективный трудовой спор, инициированный представителями работников (ст.ст. 398—418 ТК РФ).

5. Порядок опубликования соглашений определяется их сторонами. Например, генеральное соглашение публикуется в «Российской газете». Остальные соглашения могут публиковаться в федеральных, ведомственных, региональных и других периодических изданиях. Опубликование этих правовых актов призвано обеспечить гласность в работе социальных партнеров, наиболее широкий доступ к соглашениям работников и работодателей и действенный контроль за их выполнением.

6. Последующие опубликование и уведомительная регистрация соглашения по ст. 50 ТК РФ не влияют на сроки вступления его в силу.

**Статья 49. Изменение и дополнение соглашения**

Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения соглашения.

**Комментарий к ст. 49**

1. Все соглашения в период их действия изменяются и дополняются сторонами в соответствии с порядком, установленным ст. 47 ТК РФ. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, приложением или в иной произвольной форме, после чего они вступают в силу со дня их подписания сторонами или со дня, установленного в соглашении.

2. Правом на инициативу по вопросам внесения изменений и дополнений в действующее соглашение обладают полномочные представители как работников, так и работодателя (ст.ст. 29—34 ТК РФ).

3. Присоединение к внесенным в соглашения изменениям и дополнениям осуществляется по правилам, изложенным в ст. 48 ТК РФ.

### **Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения**

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

#### **Комментарий к ст. 50**

1. Подписанные сторонами правовые акты социального партнерства должны пройти уведомительную регистрацию.

Под уведомительной регистрацией коллективных договоров и соглашений понимается их регистрация соответствующим органом по труду на основе письменного уведомления, направленного работодателем с приложением коллективного договора или соглашения, подписанных сторонами.

Данная обязанность ТК РФ возложена на представителей работодателя (работодателей), являющихся стороной коллективного договора или соглашения. В 7-дневный срок с момента их подписания эти правовые акты вместе с приложениями направляются для регистрации в соответствующий орган по труду. В этих целях представляются: в Федеральную службу по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации — соглашения, заключенные на федеральном уровне; в соответствующий ее региональный орган по труду — соглашения, заключенные на иных уровнях социального партнерства, и все коллективные договоры.

2. Регистрация соглашений и коллективного договора преследует следующие цели: выявление обязательств сторон, противоречащих действующему законодательству, для последующего предотвращения фактов их применения; оказание консультационной помощи в разработке этих актов; создание условий для осуществления контроля за их исполнением.

Коллективные договоры направляются в орган по труду по месту нахождения организации, ее филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения. Как правило, регистрация этих договоров осуществляется в порядке, предусмотренном региональным законодательством.

При осуществлении регистрации коллективного договора и соглашения орган по труду выявляет их условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим эти правовые акты, а также в государственную инспекцию труда. Условия актов, не соответствующие действующему законодательству о труде, могут быть также выявлены

и признаны недействительными названной инспекцией в ходе проводимых ею проверок, а также судом в процессе разрешения трудового спора.

Факт регистрации фиксируется органом по труду соответствующим штампом на титульном листе каждого из представленных экземпляров коллективного договора, соглашения с указанием в нем регистрационного номера, подтвержденного подписью ответственного лица. В этом штампе делается отметка о наличии замечаний, которые прилагаются к договору. Они должны в обязательном порядке содержать ссылки на нормативный правовой акт, с которым положены договора, соглашения вступают в противоречие. Наличие замечаний не является основанием для отказа в регистрации и представленные экземпляры актов (по одному для каждой из сторон) возвращаются организации или объединению работодателей. В таком же порядке регистрируются изменения и дополнения, вносимые в правовые акты в период их действия.

3. Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения не удлиняет сроков вступления их в силу (см. ст.ст. 43 и 48 ТК РФ).

### **Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения**

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

#### **Комментарий к ст. 51**

1. Комментируемой статьей определены два субъекта, осуществляющие текущий контроль за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях, — стороны социального партнерства (их представители), а также соответствующие органы по труду. Общественный контроль профсоюзов как представителей работников осуществляется в порядке, урегулированном ст.ст. 370—378 ТК РФ (см. комментарий к данным статьям).

Кроме того, стороны коллективного договора в определенные им сроки или ежегодно отчитываются о выполнении обязательств по заключенному договору на общем собрании (конференции) коллектива работников. Приказом министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1998 г. № 429 командирам воинских частей и начальникам предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации предписано проводить встречи с руководителями профсоюзных органов, членами профсоюзов не реже одного раза в полугодие, в ходе которых должны рассматриваться результаты выполнения коллективных договоров.

2. Плановые проверки или проверки по жалобам на несоблюдение коллективного договора и соглашений могут осуществлять государственные инспекции по труду (ст.ст. 354—365 ТК РФ). Надзорно-контрольные функции в части исполнения коллективного договора и соглашения принадлежат и другим органам (ст. 353 ТК РФ).

3. Так же, как и в ходе коллективных переговоров, представители сторон коллективного договора и соглашений при проведении контроля за соблюдением этих правовых актов обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. В этом случае ТК РФ не требует от сторон представления соответствующего запроса и не устанавливает каких-либо контрольных сроков для ответа.

## Глава 8. Участие работников в управлении организацией

### Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

#### Комментарий к ст. 52

1. Как определено ст. 27 ТК РФ, участие работников и их представителей в управлении организацией является одной из форм социального партнерства. Вследствие этого порядок и пределы такого участия устанавливаются не только законодательством, но и учредительными документами организации (например, ее уставом) и действующим в ней коллективным договором (ст.ст. 40—44 ТК РФ). Согласно ст. 9 ТК РФ указанные документы не должны противоречить законодательству и снижать определенный им уровень этих прав и гарантий работников.

2. Предоставленные права в области управления организацией работники осуществляют либо самостоятельно, либо через свои уполномоченные представительные органы — профсоюзы, первичные профсоюзные организации (см. комментарий к ст. 29 и ст. 30), общее собрание коллектива работников (см. комментарий к ст. 31) и др.

3. ТК РФ установлены следующие права в сфере труда, которые непосредственно осуществляют профсоюзы:

1) принимают участие в коллективных переговорах, заключают соглашения и коллективные договоры от имени работников организации, контролируют их выполнение (ст.ст. 29, 37, 40, 45, 51);

2) участвуют в урегулировании коллективных трудовых споров (ст.ст. 399—418);

3) их представители беспрепятственно посещают организации и рабочие места членов профсоюзов, в том числе при осуществлении общественного контроля (ст. 370);

4) вносят обязательные для рассмотрения работодателем представления о выявленных нарушениях правовых актов, содержащих нормы трудового права, и получают сообщения о принятых мерах по их устранению (ст. 22);

5) бесплатно получают информацию по социально-трудовым и другим вопросам, непосредственно затрагивающим права работников, вносят работодателю (в органы управления организацией) соответствующие предложения и участвуют в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53);

6) представляют и защищают интересы и трудовые права работников в органах по разрешению трудовых споров (ст.ст. 382, 399);

7) совместно с органами государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, органами местного самоуправления, работодателями (их объединениями), а также с иными уполномоченными работниками представительными органами по вопросам охраны труда реализуют основные направления государственной политики в области охраны труда (ст. 210);

8) участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве (ст.ст. 229, 230);

9) создают комитеты (комиссии) по охране труда в организации (ст. 218).

Перечисленные в подп. 3—5, 7 и 9 права профсоюзов на основании ст.ст. 52 и 53 ТК РФ одновременно принадлежат и другим представительным органам работников (например, коллективам работников и т. п.). Профсоюзам также принадлежат права совещательного характера (см. комментарий к ст. 53 и п. 2 комментария к ст. 371). Об их правах, осуществляемых по согласованию с работодателем, см. комментарий к ст. 374.

### Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

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

проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внешение предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определенные настоящим Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

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

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

#### Комментарий к ст. 53

1. Приведенный в комментируемой статье перечень основных форм участия работников в управлении организацией является примерным и может дополняться учредительными документами организации, коллективным договором, заключенным в ходе социального партнерства (о его понятии см. ст. 23 ТК РФ), а также иными локальными нормативными актами, принятыми работодателем на основании ст. 8 ТК РФ.

2. Учет работодателем мнения представительного органа работников является важной формой их участия в управлении организацией. Эту форму на основании ст. 352 ТК РФ следует одновременно считать одним из способов защиты трудовых прав работников.

Между тем процедура учета такого мнения ТК РФ урегулирована только для одного из представительных органов работников — выборного профсоюзного органа, представляющего интересы всех работников организации или той части работников, которые состоят в нем в качестве его членов (см. комментарий к ст. 372 и ст. 373). При принятии работодателем решения или локального нормативного акта в сфере труда с учетом мнения этого профсоюзного органа последний реализует принадлежащие профсоюзам права совещательного характера. Эти права подразделяются на две группы:

1) права совещательного характера, принадлежащие исключительно профсоюзам (ст. 371 ТК РФ);

2) права совещательного характера, принадлежащие как профсоюзам, так и иным представительным органам работников.

Согласно ТК РФ с учетом мнения профсоюзов или других представительных органов работников работодатель:

а) составляет графики сменности (ст. 103);

б) утверждает форму расчетного листка и правила внутреннего трудового распорядка (ст.ст. 136 и 190);

в) досрочно (до истечения одного года) снимает с работника ранее примененное в отношении его дисциплинарное взыскание (ст. 194);

г) рассматривает заявление этих органов о нарушении руководителем организации, его заместителем нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений и сообщает о результатах его рассмотрения. В случае подтверждения изложенных фактов работодатель обязан применить к этим руководящим работникам дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195);

д) определяет формы профессионального обучения работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196);

е) утверждает инструкции по охране труда для работников (ст. 212).

О правах профсоюзов, осуществляемых ими непосредственно или по согласованию с работодателем, см. соответственно комментарии к ст. 52 (п. 3) и ст. 374 (п. 5).

3. В случае если инструкции по охране труда для работников организации, правила внутреннего трудового распорядка организации (утверждаемые отдельно от коллективного договора) и другие локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения профсоюзов, работодатель обязан строго руководствоваться ст. 372 ТК РФ. Ее положениями предусмотрен порядок реализации второй формы участия работников в управлении организацией — проведения работодателем консультаций с выборным профсоюзным органом при принятии локального нормативного акта. В случаях принятия в организации локальных актов, не регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения (ст. 1 ТК РФ), соблюдение такого порядка не требуется.

Вместе с тем какие-либо правила проведения работодателем консультаций с иными представительными органами работников (кроме выборного профсоюзного органа) при принятии локальных нормативных актов ТК РФ не разработаны.

4. Участие работников в разработке и принятии коллективных договоров предусмотрено ст.ст. 40—44 ТК РФ.

5. В то же время ТК РФ не установлен порядок осуществления работниками остальных форм их участия в управлении организацией: получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждения с работодателем вопросов о работе организации и внесения предложений по ее совершенствованию и иных форм. При отсутствии соответствующих положений в учредительных документах организации, коллективном договоре или локальных нормативных актах эти формы участия работников по ее управлению являются фактически нереализуемыми.

Данное замечание вполне справедливо и в отношении информации (чч. 2 и 3 комментируемой статьи), которую вправе получать от работодателя представители работников и в связи с которой они могут вносить свои предложения в органы управления организацией (командиру воинской части, генеральному директору и т. д.) и участвовать в их заседаниях по их обсуждению. Более того, вполне очевидно, что в условиях деятельности воинских частей информирование их командирами и другими воинскими должностными лицами представителей работников по некоторым из указанных в комментируемой статье вопросам вообще не применимо или должно происходить при соблюдении определенных условий. В частности, информация о реорганизации или ликвидации воинских частей может относиться к охраняемой законом государственной тайне и не подлежать распространению. Такие же сведения может содержать и иная информация.

В связи с вышесказанным положения комментируемой статьи должны применяться в воинских частях с учетом неукоснительного соблюдения порядка сохранения государственной тайны.

## Глава 9. Ответственность сторон социального партнерства

**Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения**

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

### *Комментарий к ст. 54*

1. За перечисленные в комментируемой статье правонарушения ответственность наступает прежде всего по нормам КоАП РФ. Одновременно меры наказания и виды административных проступков, установленные федеральными законами, могут дополняться региональным законодательством (см. комментарий к ст. 55). Различные виды ответственности в сфере труда могут сочетаться друг с другом. По отношению к отдельным лицам, допустившим эти правонарушения, закон предусматривает необходимость замены одного вида ответственности другим. Такое положение закона относится к военнослужащим, которые в большинстве случаев совершения административных проступков в соответствии с КоАП РФ привлекаются за это лишь к дисциплинарной ответственности по ДУ ВС РФ (ст. 419 ТК РФ).

2. За названные в комментируемой статье нарушения административная ответственность предусмотрена КоАП РФ в виде штрафа в следующих размерах:

а) за уклонение от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно за обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки — налагается штраф в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.28);

б) за непредставление в установленный законом срок информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора и соглашения, — штраф в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.29);

в) за необоснованный отказ от заключения коллективного договора или соглашения — штраф в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.30).

3. Во всех указанных случаях штрафу подвергаются виновные в этом работодатель или лицо, его представляющее, а не работники (их представители). С 1 июля 2002 г. согласно ст. 23.12 КоАП РФ штрафы за перечисленные проступки налагаются не в судебном порядке, как было ранее по КоАП РСФСР, а государственными инспекторами труда (ст.ст. 354—365 ТК РФ). Поводами для проведения соответствующих проверок могут служить: заявления представителей работников (профсоюзов и иных представительных органов), сообщения органов по труду и т. д.

**Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения**

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

**Комментарий к ст. 55**

1. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора и соглашения установлена федеральным или региональным законодательством. Статьей 5.31 КоАП РФ в случаях невыполнения или нарушения коллективного договора и соглашения предусмотрена административная ответственность для лиц, представляющих работодателя, в виде штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда. За аналогичные нарушения работники и их представители к ответственности по КоАП РФ не привлекаются.

2. В соответствии со ст. 13 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ в случае нарушения работодателями, их объединениями, органами исполнительной власти и местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом (ст. 38 ТК РФ).

3. Наряду с вышесказанным Закон г. Москвы «О социальном партнерстве» от 22 октября 1997 г. № 44 за нарушение или невыполнение обязательств по соглашению, коллективному договору допускает возможность привлечения к ответственности, помимо представителей работодателя, и других лиц. Должностные лица органов власти и местного самоуправления, работники руководящих органов профсоюзов, а также лица, представляющие работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного соглашения или коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности. Сторона, а также соответствующий орган системы социального партнерства (ст. 35 ТК РФ) вправе направлять требование о привлечении указанных лиц к ответственности органам (лицам), в компетенцию которых входит принятие соответствующего решения. Требование подлежит рассмотрению в течение 30 календарных дней со дня его получения, после чего заявителю должен быть дан ответ о принятых мерах или основаниях к отказу в его удовлетворении.

Более того, в соответствии с вышеназванным Законом стороны могут сами устанавливать условия, порядок и меры договорной ответственности за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору, соглашению, если она не противоречит законодательству Российской Федерации. В рамках этой ответственности орган социального партнерства наделяется полномочиями по применению санкций, включая денежные выплаты. Если правовыми актами возложены имущественные обязательства на стороны, то ответственность за их неисполнение или ненадлежащее исполнение может наступать по нормам гражданского законодательства Российской Федерации.

Подобный порядок привлечения к ответственности лиц, виновных в неисполнении законодательства о социальном партнерстве, предусмотрен и Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31 марта 1999 г. № 15/99-03.

## Часть третья

### Раздел III. Трудовой договор

#### Глава 10. Общие положения

##### **Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора**

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

##### **Комментарий к ст. 56**

1. Трудовые отношения возникают в результате заключения трудового договора. Одной из сторон трудового договора является гражданин, поступающий на работу в качестве работника в воинскую часть (военную организацию). Согласно ст. 12 Федерального закона «Об обороне» от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ работники, принятые на работу в воинские части, именуется гражданским персоналом. Лимитная численность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации утверждена приказом министра обороны Российской Федерации от 21 февраля 2000 г. № 02.

По общему правилу в соответствии со ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

2. Второй стороной трудового договора выступает работодатель — воинская часть (военная организация). Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работником осуществляет командир воинской части, который действует в соответствии с теми полномочиями, которые предоставлены ему ТК РФ, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и некоторыми другими актами.

3. По данным Федеральной инспекции труда Российской Федерации, нарушения законодательства о трудовом договоре носят массовый характер. Широкое распространение получила практика принудительных переводов постоянных работников на срочные трудовые договоры, подмены трудовых отношений гражданско-правовыми, лишаящими работников гарантий, установленных трудовым законодательством. В воинских частях (военных организациях), как отмечено в приказе министра обороны Российской Федерации от 23 февраля 1996 г. № 85, имеют место случаи не заключения трудовых договоров в письменной форме, нарушение прав совместителей, продолжение незаконной практики принятия гражданским персоналом торжественного и клятвенного обязательства и другие нарушения трудового законодательства.

4. Права и обязанности командира части, вытекающие из трудовых отношений с работником, установлены приказом министра обороны СССР 1984 г. № 210, которым введены в действие Правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны (с последующими изменениями), а также ст. 22 ТК РФ и некоторыми другими нормативными правовыми актами.

5. В ряде случаев на практике возникают споры, связанные с установлением вида заключенного договора и возникших при этом отношений, так как от правильного определения этого зависит выплата работнику выходного пособия, предоставление установленных законодательством льгот и компенсаций и т. п. Трудовому договору присущи следующие признаки, которые отличают его от гражданско-правового договора (подряда, оказания возмездных услуг и т. п.):

— во-первых, работник включается в штат воинской части, с ним заключается трудовой договор и издается приказ о приеме его на работу;

— во-вторых, на него возлагается обязанность выполнения работ по определенной специальности, должности, квалификации;

— в-третьих, работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, т. е. соблюдает трудовую дисциплину;

— в-четвертых, ему предоставляются предусмотренные трудовым законодательством различные льготы, гарантии, компенсации (п. 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации);

— в-пятых, он несет материальную ответственность за ущерб, причиненный организации, на основании ТК РФ (по общему правилу в размере среднего заработка), а не ГК РФ;

— в-шестых, работодатель уплачивает за работника страховые платежи во внебюджетные фонды (пенсионный, социального страхования, обязательного медицинского страхования), с 1 января 2001 г. — единый социальный налог;

— в-седьмых, работнику выплачивается не реже чем 2 раза в месяц заработная плата, а не вознаграждение в отличие от гражданско-правового договора. При анализе заключенных договоров следует исходить не только из их содержания, но и из фактически сложившихся отношений между работником и работодателем.

### **Статья 57. Содержание трудового договора**

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (условное наименование воинской части), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

место работы (с указанием структурного подразделения);

дата начала работы;

наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

права и обязанности работника;

права и обязанности работодателя;

характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

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

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

### **Комментарий к ст. 57**

1. Содержание любого трудового договора образуют условия, которые определяют объем прав и обязанностей каждой из сторон трудового договора. Эти условия трудового договора предусмотрены, во-первых, законодательством о труде, во-вторых, соглашением сторон трудового договора. В Вооруженных Силах Российской Федерации порядок заключения трудового договора установлен приказом министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 557.

К условиям, предусмотренным законодательством, относятся те условия, которые распространяются на работника в связи с поступлением его на определенную работу или должность в воинской части (военной организации): продолжительность рабочего времени и времени отдыха, дисциплина труда, заработная плата и т. д.

Условия трудового договора, устанавливаемые по соглашению сторон трудового договора, подразделяются на существенные и дополнительные.

1) существенные условия, в которых указываются:

— место работы — воинская часть (военная организация), расположенная в конкретном населенном пункте (или ее структурное подразделение), куда принимается работник;

— трудовая функция — работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности), которую должен выполнять работник;

— дата начала работы — дата подписания обеими сторонами трудового договора или дата фактического начала выполнения трудовых обязанностей.

В соответствии со ст. 61 ТК РФ работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется;

— наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием воинской части или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и

требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям руководителей, специалистов и технических исполнителей, замещаемым гражданским персоналом воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации, находящихся на сметно-бюджетном финансировании установлены приказом министра обороны Российской Федерации от 19 апреля 1996 г. № 150;

— права и обязанности работника, права и обязанности командира воинской части (работодателя). Круг функциональных обязанностей работника вытекает из необходимости выполнения производственной программы, достижения определенных показателей, соблюдения режима работы (правил по охране труда и т. д.). Конкретизация обязанностей производится на основе квалификационной характеристики, должностной инструкции.

Согласование и четкое определение обязанностей в трудовом договоре необходимо и командиру части, и работнику. Командиру части это дает возможность осуществлять рациональное распределение работ и эффективную организацию труда, оценивать занятость работника, а для работника создает определенность относительно объема выполняемых работ, возможность правильного решения спорных вопросов.

Права и обязанности работника и работодателя (командира воинской части) в вопросах трудовых отношений установлены в ст.ст. 21, 22 ТК РФ, а также в приказе министра обороны СССР 1984 г. № 210;

— вопросы оплаты труда. В воинских частях оплата труда осуществляется централизованно на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы или должностных окладов гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации (см.: приказ министра обороны Российской Федерации «О введении новых условий оплаты труда гражданского персонала воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации, находящихся на сметно-бюджетном финансировании, на основе Единой тарифной сетки» от 8 марта 1993 г. № 130; приказ министра обороны Российской Федерации «Об оплате труда гражданского персонала центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации» от 26 июля 1998 г. № 360 (с изменениями от 18 апреля 1999 г., 22 августа 2002 г.); приказ министра обороны Российской Федерации «Об оплате труда гражданского персонала центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации» от 26 июля 1998 г. № 360 (с изменениями от 18 апреля 1999 г., 22 августа 2002 г.); приказ министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 2 марта 2001 г. № 90 (с изменениями от 5 марта 2003 г.) и некоторые другие нормативные правовые акты);

— характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

— режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации). Например, совмещение профессий (должностей) может выступать в качестве самостоятельного условия трудового договора. В этом случае стороны оговаривают порядок и условия совмещения. В трудовой договор вносится соответствующая запись о работе по совмещаемой профессии (должности) с указанием дополнительных обязательств работника. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками смен-

ности и распространяется на всех работников. Однако в отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы и т. д. В этом случае в трудовом договоре производится соответствующая запись;

— виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью. Согласно ст.ст. 7—8 Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ (с изменениями от 31 декабря 2002 г.) видами социальных страховых рисков являются:

- а) необходимость получения медицинской помощи;
- б) временная нетрудоспособность;
- в) трудовое увечье и профессиональное заболевание;
- г) материнство;
- д) инвалидность;
- е) наступление старости;
- ж) потеря кормильца;
- з) признание безработным;
- и) смерть застрахованного лица или нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении. Каждому виду социального страхового риска соответствует определенный вид страхового обеспечения:
  - а) оплата медицинскому учреждению расходов, связанных с предоставлением застрахованному лицу необходимой медицинской помощи;
  - б) пенсия по старости;
  - в) пенсия по инвалидности;
  - г) пенсия по случаю потери кормильца;
  - д) пособие по временной нетрудоспособности;
  - е) пособие в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием;
  - ж) пособие по беременности и родам;
  - з) ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
  - и) пособие по безработице;
  - к) единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
  - л) единовременное пособие при рождении ребенка;
  - м) пособие на санаторно-курортное лечение;
  - н) социальное пособие на погребение;
  - о) оплата путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

2) дополнительные условия. Например, условия об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя; иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Порядок допуска лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации к государственной тайне изложен в Инструкции, утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 30 июля 1996 г. № 285.

2. В соответствии со ст. 15 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (с изменениями от 30 июня, 11 ноября 2003 г.) иностранные граждане могут быть приняты на работу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы в качестве лица гражданского персонала (см. также комментарий к ст. 349).

**Статья 58. Срок трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

**Статья 59. Срочный трудовой договор**

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

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

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

с лицами, поступающими на работу в организации — субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;

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, а также в политических партиях и других общественных объединениях;

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

с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Комментарий к ст.ст. 58—59**

1. Трудовые договоры заключаются:

- 1) на неопределенный срок.

Подавляющее большинство трудовых договоров заключается на неопределенный срок. Действие таких договоров продолжается в течение неограниченного времени, пока или сам работник, или командир воинской части (работодатель) в установленном порядке не расторгнет трудовой договор;

- 2) на определенный срок (не более 5 лет).

Трудовой договор, который заключен на определенный срок или на время выполнения определенной работы, обычно называют срочным. Заключая такой договор, работник берет на себя обязательство в течение конкретного времени проработать в воинской части (военной организации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок:

- а) с учетом характера предстоящей работы;
- б) с учетом условий ее выполнения;
- в) в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

В частности, срочные договоры заключаются в настоящее время с гражданами, участвующими в общественных работах, на срок до 6 месяцев (постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения об организации общественных работ» от 14 июля 1997 г. № 875, с

изменениями от 12 ноября 1999 г.), с работниками прокуратуры на срок до 5 лет (Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» (с изменениями от 10 февраля 1999 г.)), с научно-педагогическими работниками высших учебных заведений, за исключением занимающих должности декана факультета и заведующего кафедрой, на срок до 5 лет (Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ) и с некоторыми другими категориями граждан.

2. 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, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2002 г. № 498 (см. *комментарии к ст.ст. 293—296*).

3. Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей утвержден постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029 (с последующими изменениями и дополнениями). Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 23 июля 1998 г. № 29 утверждены рекомендации по заключению трудового договора, отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера. Вопросы предоставления льгот и компенсаций гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации установлены приказом министра обороны Российской Федерации от 3 июня 1993 г. № 286.

4. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

5. Статья 59 ТК РФ предусматривает, что срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, в частности с пенсионерами по возрасту.

При этом следует иметь в виду, что, заключив трудовой договор с работником на неопределенный срок, работодатель не вправе впоследствии требовать от него заключения срочного трудового договора, в том числе при возникновении обстоятельств, при которых действующее законодательство допускает возможность заключения срочного трудового договора. В связи с этим вступление в силу ТК РФ не дает работодателю оснований перезаключать трудовые договоры с работниками (в том числе с пенсионерами), если они уже работают по договору, заключенному на неопределенный срок.

### **Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором**

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

#### **Комментарий к ст. 60**

1. В силу комментируемой статьи работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением временного перевода в случае производственной необходимости или простоя.

2. Временный перевод работника без его согласия для замещения отсутствующего работника возможен в случаях, когда его отсутствие вызвано болезнью, нахождением в отпуске, в командировке и другими подобными причинами. Временный перевод на работу по вакантной должности допустим лишь с согласия работника, кроме случаев, когда такой перевод обусловлен производственной необходимостью.

3. При разрешении споров, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом.

### **Статья 61. Вступление трудового договора в силу**

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

#### **Комментарий к ст. 61**

1. Комментируемая статья рассматривает различные ситуации. Общее правило — трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (командиром воинской части), если иное не оговорено в законе, другом нормативном акте или трудовом договоре. День начала работы — следующий рабочий день после вступления договора в силу. Возможны случаи, когда в трудовом договоре специально оговорен день исполнения трудовых обязанностей. Рассматривается и такая ситуация, когда работник не приступает к работе в назначенный день. В этом случае если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, трудовой договор аннулируется.

### **Статья 62. Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой**

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику 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, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо

дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

***Комментарий к ст. 62***

1. Комментируемая статья содержит два важных положения. Первое из них обязывает командира воинской части (работодателя) по письменному заявлению работника выдать ему не позднее трех дней копии документов, связанных с работой; второе — касается ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, командир воинской части (работодатель) направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Указанное уведомление следует направлять заказным письмом с уведомлением о вручении, что будет являться доказательством в случае возникновения трудового спора.

## Глава 11. Заключение трудового договора

### **Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

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

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

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

#### **Комментарий к ст. 63**

1. Комментируемой статьей, по сравнению с ранее действовавшей ст. 173 (п. 1) КЗоТ РФ, повышен возраст лиц, заключающих трудовой договор: с 15 до 16 лет.

2. Законом Российской Федерации «Об образовании» (с последующими изменениями) установлено, что по решению органа управления образовательного учреждения за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения допускается исключение из данного образовательного учреждения обучающихся, достигших возраста четырнадцати лет. Решение об исключении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), принимается с согласия органов опеки и попечительства.

Об исключении обучающегося из образовательного учреждения последнее обязано в трехдневный срок проинформировать органы местного самоуправления. Органы местного самоуправления совместно с родителями (законными представителями) исключенного в месячный срок принимают меры, обеспечивающие его трудоустройство или продолжение обучения в другом образовательном учреждении.

3. Защита прав и законных интересов детей в сфере труда установлена не только ТК РФ, но и Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ (с изменениями от 20 июля 2000 г.). В соответствии с законодательством Российской Федерации федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляют мероприятия по обеспечению профессиональной ориентации, профессиональной подготовки детей, достигших возраста 14 лет.

В случае приема на работу детей, достигших возраста 15 лет, им гарантируются вознаграждение за труд, охрана труда, сокращенное рабочее время, отпуск. Работникам моложе 18 лет предоставляются льготы при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора и другие льготы, установленные законодательством Российской Федерации

4. Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. Если работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, то такой отказ является обоснованным. В названном постановлении также указано, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом Российской Федерации «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» от 25 июня 1993 г. № 5242-1, а также противоречит ч. 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

#### **Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора**

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, 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, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

#### **Комментарий к ст. 64**

1. Комментируемой статьей установлены гарантии граждан при приеме их на работу. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2. Так, в соответствии с п. 6 ст. 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) супруги военнослужащих при прочих равных условиях имеют преимущественное право на поступление на работу в государственные организации, воинские части и на оставление на работе в государственных организациях, воинских частях при сокращении численности или штата работников, а также на первоочередное направление для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства с выплатой в период обучения средней заработной платы.

3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. В ТК РФ закреплена обязанность работодателя письменно сообщить работнику о причинах отказа в заключении трудового договора, хотя сами сроки дачи такого сообщения не установлены. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

4. Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» от 22 декабря 1992 г. № 16 (с последующими изменениями и дополнениями), признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее командира воинской части (работодателя) заключить с истцом трудовой договор. Такой договор должен быть заключен: с лицом, приглашенным на работу в порядке перевода из другой организации, с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное), с другими лицами — со дня обращения к командиру воинской части (работодателю) по поводу поступления на работу.

5. В ряде случаев отказ в приеме на работу может быть обусловлен отсутствием вакантных должностей в воинской части. В этом случае работнику следует ходатайствовать перед судом об истребовании штатного расписания. Унифицированная форма штатного расписания № Т-3 утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 (см. также приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке утверждения и регистрации штатных расписаний воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации» от 20 сентября 1996 г. № 345). Она применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации (в том числе воинской части) в соответствии с ее уставом (положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом (распоряжением) работодателя (командира воинской части) или уполномоченным им лицом.

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) работодателя (командира воинской части). Штатная численность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации устанавливается Правительством Российской Федерации, а перечень воинских должностей, замещаемых гражданским персоналом, — министром обороны Российской Федерации (см.: приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных мерах по повышению укомплектованности личным составом Вооруженных Сил Российской Федерации» 1993 г. № 295; приказ министра обороны Российской Федерации от 28 января 2004 г. № 20, которым утвержден перечень воинских должностей, подлежащих замещению старшими и младшими офицерами в Вооруженных Силах Российской Федерации, которые разрешено замещать гражданским персоналом). Командирам воинских частей разрешено комплектовать без ущерба для боевой и мобилизационной готовности войск вакантные должности военнослужащих гражданским персоналом без установления лимита на условиях срочного трудового договора до укомплектования их военнослужащими. Исполнение трудовых обязанностей гражданским персоналом в порядке совмещения должностей в этом случае не допускается.

6. Действующим законодательством установлены ограничения при приеме на работу: женщин на тяжелые работы (ст. 253 ТК РФ); лиц, лишенных права занимать определенные должности по приговору суда (ст. 47 УК РФ);

руководителей-совместителей (ст. 276 ТК РФ); в случае отсутствия допуска к государственной тайне (ст. 21 Федерального закона «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1); работников образовательных учреждений (ст. 53 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1); в ведомственную охрану (ст. 7 Федерального закона «О вневедомственной охране» от 14 апреля 1999 г. № 77-ФЗ); медицинских и фармацевтических работников (ст. 54 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан); при отсутствии прививок (п. 2 ст. 5 Федерального закона «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» от 17 сентября 1998 г. № 1157-ФЗ; связанную с высоким риском заболевания инфекционными заболеваниями (постановление Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 г. № 825); иностранных граждан.

### **Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

#### **Комментарий к ст. 65**

1. В связи с принятием Федерального закона «Об индивидуальном персональном учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работником при приеме на работу представляется страховое свидетельство (см. приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по организации в Вооруженных Силах Российской Федерации индивидуального (персонального) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования» от 28 февраля 1998 г. № 105), лицо, впервые поступающее на работу по трудовому договору, получает страховое свидетельство по месту работы. Сведения о работнике, предусмотренные п. 2 ст. 6 вышеуказанного Федерального закона, представляются в Пенсионный фонд Российской Федерации в соответствии с утверждаемыми им в установленном порядке формами документов и инструкциями. Работник может получить указанное свидетельство и самостоятельно, обратившись с заявлением в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации.

2. В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (списки опубликованных научных работ, письменная служебная характеристика, заключение кафедры (для работников научно-исследовательских учреждений, профессорско-преподавательского состава вузов и т. п.).

3. В соответствии со ст. 32.11 КоАП РФ при заключении трудового договора на осуществление деятельности по управлению юридическим лицом уполномоченное заключить договор лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц. Формирование и ведение реестра дисквалифицированных лиц осуществляются на основании Положения о формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 805. Реестр дисквалифицированных лиц формируется и ведется Федеральной службой России по финансовому оздоровлению и банкротству и ее территориальными органами в целях обеспечения учета лиц, дисквалифицированных на основании вступивших в силу постановлений судов о дисквалификации, а также для обеспечения заинтересованных лиц информацией о дисквалифицированных лицах. В реестре указываются следующие сведения о дисквалифицированном лице: фамилия, имя, отчество, год и место рождения, место жительства; в какой организации и на какой должности указанное лицо работало во время совершения правонарушения; дата совершения правонарушения, его суть и квалификация; срок дисквалификации; даты начала и истечения срока дисквалификации. Реестр ведется на русском языке. Информация, содержащаяся в реестре, является открытой.

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет. Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим.

При приеме на должность запрещено требовать какие-либо иные документы, помимо предусмотренных законодательством.

4. При приеме на государственную службу в соответствии с п. 4 ст. 21 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ, помимо вышеперечисленных документов, требуется заявление работника, справка из органов государственной налоговой службы о предоставлении сведений об имущественном положении, медицинское заключение о состоянии здоровья.

### **Статья 66. Трудовая книжка**

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт настоящего Кодекса или иного федерального закона.

### Комментарий к ст. 66

1. С 1 января 2004 г. введены трудовые книжки нового образца. Форма трудовой книжки и форма вкладыша в нее утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225. Этим же документом установлены правила ведения и хранения трудовых книжек. Выданные работникам трудовые книжки старого образца обмену не подлежат. Порядок обеспечения работодателей новыми бланками должно определить Министерство финансов Российской Федерации. Инструкцию по заполнению новых трудовых книжек разработало и утвердило своим постановлением от 10 октября 2003 г. № 69 Министерство труда и социального развития Российской Федерации.

Новый документ отличается от старого незначительно. В сведениях о работе будет отражаться информация не только о приеме работника на работу, его переводе и увольнении, но и о его квалификации. Сведений о назначении пенсии в трудовой книжке теперь не будет. В соответствии с ТК РФ «трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника». Если гражданин принимается на работу впервые, трудовую книжку необходимо оформить не позднее семи дней с начала его трудовой деятельности. Раньше этот срок не был ограничен.

2. Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся следующие сведения:

а) о работнике:

— 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 и др.);

— запись об образовании (основном общем, среднем общем, начальном профессиональном, среднем профессиональном, высшем профессиональном и послевузовском профессиональном образовании) 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.

После указания даты заполнения трудовой книжки работник своей подписью на первой странице (титульном листе) трудовой книжки заверяет правильность внесенных сведений. 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.

Изменения записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производятся на основании паспорта, свидетельства 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 прежние 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);

б) о выполняемой им работе. 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.

Приобретение работником 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. По желанию работника запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. В графе 1 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки 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.

При восстановлении в установленном порядке непрерывного трудового стажа в трудовую книжку работника по последнему месту работы в графу 3 раздела «Сведения о работе» вносится запись: «Непрерывный трудовой стаж восстановлен с такого-то числа, месяца, года», в графе 4 делается ссылка на соответствующее наименование документа, на основании которого внесена запись, со ссылкой на его дату и номер;

в) о переводах на другую постоянную работу. 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. 3.1. вышеназванной 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 указывается решение выборного органа, дата и номер его принятия;

г) об увольнении работника. Запись об увольнении (прекращении трудового договора) в трудовой книжке работника производится в следующей 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.

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ (за исключением случаев расторжения трудового договора по

инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (пп. 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 РФ либо иные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные законодательством.

При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 83 ТК РФ. 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».

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»;

д) о награждениях за успехи в работе, о поощрениях. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

3. Даты записываются арабскими цифрами (число и месяц — двузначными). Например, если работник принят на работу 5 января 1999 г., в графе 2 трудовой книжки записывается: «05.01.1999».

Записи производятся аккуратно, перьевой или шариковой ручкой, чернилами черного, синего или фиолетового цвета или печатаются на машинке.

С каждой записью, вносимой на основании приказа (распоряжения) в трудовую книжку (вкладыш) о приеме на работу, переводах на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить владельца этой книжки (вкладыша) под расписку в личной карточке, в которой должна быть повторена точная запись из трудовой книжки (вкладыша).

В случае выявления неправильной или неточной записи сведений о работе, переводе на другую постоянную работу, о награждениях и поощрениях и т. д. исправления производятся работодателем (командиром воинской части, руководителем военной организации) организации, где была внесена соответствующая запись. Работодатель по новому месту работы обязан оказать работнику в этом необходимую помощь.

Если организация, внесшая неправильную или неточную запись, ликвидирована, исправления вносятся правопреемником, а при его отсутствии — вышестоящей организацией, которой была подчинена ликвидированная организация.

Исправленные сведения о работе, о переводах на другую постоянную работу, о награждениях и поощрениях и т. д. должны полностью соответствовать подлиннику приказа или распоряжения. В случае утраты приказа или распоряжения либо несоответствия их фактически выполнявшейся работе исправления сведений о работе производятся на основании других документов, подтверждающих выполнение работ, не указанных в трудовой книжке.

Свидетельские показания не могут служить основанием для исправления внесенных ранее записей.

В разделах «Сведения о работе», «Сведения о награждениях», «Сведения о поощрениях» трудовой книжки (вкладыша) зачеркивание ранее внесенных неточных или неправильных записей не допускается.

При необходимости, например, изменения записи сведений о работе после указания соответствующего порядкового номера, даты внесения записи в графе 3 пишется: «Запись за № таким-то недействительна. Принят по такой-то профессии (должности)» и в графе 4 повторяются дата и номер приказа администрации, запись из которого неправильно внесена в трудовую книжку.

В таком же порядке признается недействительной запись об увольнении и переводе на другую постоянную работу в случае незаконного увольнения или перевода, установленного органом по рассмотрению трудовых споров, и восстановления на прежней работе или изменения формулировки причины увольнения. Например, пишется: «Запись за № таким-то недействительна, уволен ...» и указывается новая формулировка. В графе 4 в этом случае делается ссылка на приказ о восстановлении на работе или изменении формулировки причины увольнения.

При наличии в трудовой книжке записи об увольнении или переводе на другую работу, впоследствии признанной недействительной, по просьбе работника выдается дубликат трудовой книжки без внесения в нее записи, признанной недействительной.

Выдача дубликата трудовой книжки производится работодателем по последнему месту работы. Документы, подтверждающие стаж работы, предшествующий поступлению на данное предприятие, в учреждение, организацию, не требуются. При этом в правом верхнем углу первой страницы новой трудовой книжки делается надпись: «Дубликат». На первой странице прежней трудовой книжки пишется: «Взамен выдан дубликат», и она возвращается владельцу для представления ее впоследствии в органы социального обеспечения для документального подтверждения трудового стажа до поступления на работу в организацию, где выдан дубликат.

4. В организациях (воинских частях) ведется следующая документация по учету бланков трудовых книжек и заполненных трудовых книжек:

— приходно-расходная книга по учету бланков трудовых книжек и вкладышей к ним;

— книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

В приходно-расходную книгу вносятся все операции, связанные с получением и расходованием бланков трудовых книжек и вкладышей к ним с указанием серии и номера каждого бланка. Книга ведется бухгалтерией организации. Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним ведется отделом кадров или другим подразделением организации, оформляющим прием и увольнение работников. В этой книге регистрируются все трудовые книжки, принятые от работников при поступлении на работу, а также трудовые книжки и вкладыши к ним с записью серии и номера, выданные работникам вновь.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением рабочий или служащий расписывается в личной карточке (типовая отраслевая форма № Т-2) и в книге учета.

Приходно-расходная книга и книга учета движения трудовых книжек должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью руководителя организации и сургучной печатью.

Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в бухгалтерии или в кадровой службе организации как документы строгой отчетности и выдаются по заявке под отчет лицу, ответственному за ведение трудовых книжек.

На испорченные при заполнении бланки трудовых книжек и вкладышей к ним составляется акт. Данный акт составляется ежемесячно при условии, что за истекший месяц в организации были испорчены бланки трудовых книжек и (или) вкладышей к ним.

5. Порядок обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку утвержден приказом Министерства финансов Российской Федерации от 22 декабря 2003 г. № 117н). Изготовление бланков трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку осуществляется Объединением государственных предприятий и организаций по производству государственных знаков — Объединением «ГОЗНАК» Министерства финансов Российской Федерации (далее — изготовитель). Бланки трудовой книжки и вкладыша в нее имеют соответствующую степень защиты. Обеспечение работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку может осуществляться юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями (распространителями), отвечающими требованиям, установленным изготовителем.

Обеспечение работодателей на платной основе бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку осуществляется на основании договора, заключенного с изготовителем или распространителем. Доставка работодателям бланков трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку осуществляется службами доставки защищенной полиграфической продукции, либо работодателем со склада изготовителя или распространителя, либо иным способом по согласию сторон в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **Статья 67. Форма трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

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.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

### **Статья 68. Оформление приема на работу**

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового рас-

порядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

### **Комментарий к ст.ст. 67—68**

1. В соответствии с приказом министра обороны СССР 1984 г. № 210 право приема на работу в воинские части предоставлено командиру воинской части (военной организации). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением), который объявляется работнику под расписку. Надлежащее оформление приема работников на работу является обязанностью работодателя. Примерные формулировки приказов командира воинской части о приеме работника на работу в воинские части изложены в Наставлении о делопроизводстве в Вооруженных Силах Российской Федерации, которое введено в действие приказом министра обороны Российской Федерации 2000 г. № 170. Эти формулировки следует применять с учетом требований ТК РФ. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется в соответствии со ст. 61 ТК РФ.

2. Следует также иметь в виду, что постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. Большая часть унифицированных форм первичной учетной документации распространена на юридических лиц всех форм собственности. На бюджетные учреждения не распространяются только такие формы, как № Т-12 «Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы», № Т-13 «Табель учета использования рабочего времени», № Т-49 «Расчетно-платежная ведомость», № Т-51 «Расчетная ведомость», № Т-53 «Платежная ведомость», № Т-53а «Журнал регистрации платежных ведомостей», № Т-54 «Лицевой счет», № Т-54а «Лицевой счет (свт)», № Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику», № Т-61 «Записка-расчет при прекращении действия трудового договора с работником», № Т-73 «Акт о приемке работ, выполненных по трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы».

3. Рекомендации по заключению трудового договора в воинских частях содержатся в приказе министра обороны Российской Федерации «О заключении трудовых договоров с гражданским персоналом Вооруженных Сил Российской Федерации» 1993 г. № 557, которые следует применять в части, не противоречащей ТК РФ.

### **Статья 69. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора**

Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

### **Комментарий к ст. 69**

1. В специально предусмотренных в законе случаях приему лица на работу должен предшествовать обязательный медицинский осмотр, который проводится: работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах); на работах, связанных с движением транспорта; работникам предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений; лицам моложе 18 лет и в некоторых других случаях.

2. В соответствии с Положением о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения

Российской Федерации от 10 декабря 1996 г. № 405, основным лицом, проводящим предварительные и периодические медицинские осмотры, является лечащий врач лечебно-профилактической организации (учреждения), оказывающий медицинскую помощь.

Данные медицинского обследования заносятся в амбулаторную медицинскую карту. Каждый врач, принимающий участие в освидетельствовании, дает свое заключение о профессиональной пригодности и при показании намечает необходимые лечебно-оздоровительные мероприятия. На отдельный лист выносятся данные профессионального маршрута работника (организация, цех, участок, профессия, стаж, вредные, опасные вещества и производственные факторы) и окончательное заключение о соответствии состояния здоровья поручаемой работе или иное заключение (о временном или постоянном переводе на другую работу). При изменении профиля трудовой деятельности в лист вносятся уточнения и дополнения.

3. Работникам, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр и признанным годными к работе с вредными, опасными веществами и производственными факторами, выдается соответствующее заключение, подписанное лечащим врачом и скрепленное печатью лечебно-профилактической организации. В случае индивидуального допуска в указанное заключение вносятся данные об обязательном пользовании протезом, слуховым аппаратом, очками и др.

4. Форма медицинской книжки работника утверждена приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14 апреля 2000 г. № 122. Для исключения ее подделок личная медицинская книжка подлежит голографированию.

5. Кроме ТК РФ, прохождение обязательного медицинского освидетельствования предусмотрено Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации от 30 апреля 1999 г. № 81-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), Федеральным законом «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), Федеральным законом «О качестве и безопасности пищевых продуктов» от 2 января 2000 г. № 29-ФЗ (с последующими изменениями), Федеральным законом «О ведомственной охране» от 14 апреля 1999 г. № 77-ФЗ и др.

6. Согласно п. 2 ст. 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (в редакции Федерального закона от 20 мая 2002 г. № 53-ФЗ) командир воинской части (работодатель) обязан обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных (предварительных) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.

### **Статья 70. Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения настоящего Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом; беременных женщин;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;  
 лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;  
 лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;  
 лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;  
 в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

### **Статья 71. Результат испытания при приеме на работу**

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

### **Комментарий к ст.ст. 70—71**

1. ТК РФ предоставляет работодателю право установить принимаемому на работу испытание, т. е. осуществить проверку его профессиональных и личных качеств на соответствие поручаемой работе.

2. Согласно ч. 5 ст. 70 ТК РФ срок испытания не может превышать 3 месяцев. Только при приеме на работу руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителя филиала, представительства и иных обособленных структурных подразделений организаций испытательный срок может быть установлен до 6 месяцев. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации «Об испытании при назначении на государственную должность федеральной государственной службы Правительством Российской Федерации» от 5 июля 2000 г. № 490 для граждан, впервые принимаемых на государственные должности федеральной государственной службы, и для государственных служащих, переводимых на государственные должности федеральной государственной службы иной группы и иной специализации, при назначении их Правительством Российской Федерации устанавливается испытание сроком на 3 месяца.

3. Работникам, занятым на сезонных работах, т. е. работах, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего 6 месяцев (перечни таких работ утверждаются Правительством Российской Федерации), срок испытания не может превышать 2 недели (ст. 294 ТК РФ).

Конкретный срок испытания устанавливается в локальных нормативных документах. В отношении разных работников (в зависимости от должности или профессии, иных факторов) срок может быть различным. Поэтому либо в Правилах внутреннего трудового распорядка, либо в ином документе (например, в положении о персонале, положении о структурном подразделении и др.) следует указать критерии определения срока испытания.

4. ТК РФ не наделяет работодателя (командира воинской части) правом продления срока испытания. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ч. 6 ст. 70 ТК РФ). Это означает, что если работник болел в течение месяца, то на это время течение испытательного срока приостанавливается и возобновляется только после выхода на работу. Трудовой договор, заключаемый с работником, которому устанавливается испытание, помимо существенных условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, должен содержать условие об испытании и указание его срока. Это же условие должно быть отражено в приказе (распоряжении о приеме на работу).

5. Результаты испытания могут быть удовлетворительными и неудовлетворительными. В первом случае работник продолжает работу и считается выдержавшим испытание. Направление какого-либо уведомления об этом работнику не требуется. Во втором случае при неудовлетворительном результате испытания командир воинской части (работодатель) в соответствии со ст. 71 ТК РФ имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания, оценка которого дается командиром воинской части (работодателем), расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Решение работодателя работник вправе обжаловать в суд.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Доказательствами несоответствия работника порученной работе могут быть приказы о наложении дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров) за неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него трудовых обязанностей, свидетельские показания коллег работника и др.

6. В соответствии с ч. 3 ст. 70 ТК РФ в период испытания на работника распространяются положения данного Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения. Это означает, что работнику должны быть обеспечены надлежащие условия труда, предоставлены права и гарантии, установленные трудовым законодательством, с момента заключения им трудового договора.

7. Испытание не устанавливается успешно завершившим ученичество (ст. 207 ТК РФ), при приеме работника на работу сроком до 2 месяцев (ст. 289 ТК РФ). При приеме на сезонные работы испытание не может превышать 2 недели).

## Глава 12. Изменение трудового договора

### Статья 72. Перевод на другую постоянную работу и перемещение

Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 настоящего Кодекса.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

#### Комментарий к ст. 72

1. Переводом на другую работу в той же организации (воинской части), требующим согласия работника, признается, в частности, поручение ему работы, не соответствующей его специальности, квалификации, должности (т. е. изменение трудовой функции), либо работы, при выполнении которой изменятся размер заработной платы, льготы, преимущества и другие существенные условия трудового договора, предусмотренные при его заключении, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией.

2. Согласие работника на перевод на другую работу должно быть получено командиром воинской части (работодателем) в письменной форме.

3. Переводом на другую работу считается также перевод на работу в другую организацию или в другую местность.

Место работы работника определяется точно в трудовом договоре.

Для перевода в другую организацию необходимы:

- согласие работника на перевод;
- распоряжение вышестоящего органа или руководителей двух организаций;
- приказ работодателя по прежнему месту работы о переводе и приказ о приеме на работу в воинскую часть, в которую работник переведен.

Перевод на работу в другую местность влечет за собой изменение не только места работы, но и места жительства.

Понятие «другая местность» связывается с другим населенным пунктом по существующему административно-территориальному делению.

На практике переводом в другую местность считается не только перевод в другой населенный пункт, но и перевод, при котором работник, проживая на прежнем месте жительства и пользуясь средствами транспорта, не может являться ежедневно к новому месту работы.

4. От перевода работника на другую работу следует отличать его перемещение. При перемещении работника на другое рабочее место не изменяются его трудовая функция и существенные условия заключенного с ним трудового договора.

5. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами

существенных условий трудового договора (пересмотр систем и размеров оплат, режима рабочего времени, введение совмещения профессий) по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. Вместе с тем о таких изменениях работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях работодатель (командир воинской части) обязан предложить ему письменно имеющуюся в воинской части (военной организации) другую работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии такой работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора).

При разрешении споров о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по указанному основанию (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), либо о признании незаконным изменения существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности необходимо учитывать, что исходя из ст. 56 ГПК РФ работодатель (командир воинской части) обязан представить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий труда явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства (например: изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства).

При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК РФ или изменение существенных условий труда (ст. 73 ТК РФ) нельзя признать законными<sup>5</sup>.

6. Работника, нуждающегося по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, командир воинской части (работодатель) обязан перевести с его согласия на таковую в соответствии с заключением клинико-экспертной комиссии (приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 13 января 1995 г. № 5 утверждено Положение об экспертизе временной нетрудоспособности в лечебно-профилактических учреждениях) временно или без ограничения сроком.

При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

Так, работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, воинская часть (организация), ответственная за повреждение здоровья, выплачивает разницу между прежним заработком и заработком по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности.

### Статья 73. Изменение существенных условий трудового договора

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

<sup>5</sup> Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1993. № 3.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае, если обстоятельства, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного 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 пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

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

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

*См. комментарий к ст. 57*

#### **Статья 74. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости**

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

#### **Комментарий к ст. 74**

1. В случае производственной необходимости командир воинской части (работодатель) имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2. Временный перевод работника без его согласия для замещения отсутствующего работника возможен в случаях, когда его отсутствие вызвано болезнью, нахождением в отпуске, в командировке и другими подобными причинами. Временный перевод на работу по вакантной должности допустим лишь с согласия работника, кроме случаев, когда такой перевод обусловлен производственной необходимостью.

3. Перевод работника без его согласия на другую работу, не обусловленную трудовым договором, является исключением из общего положения о том, что такой перевод возможен лишь с его (работника) согласия. Это вытекает из конституционного принципа, согласно которому каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию, род занятий.

Производственная необходимость — одно из оснований, дающих работодателю право перевести работника на другую работу без его согласия.

4. Разрешая споры о законности перевода работника без его согласия на другую работу в связи с производственной необходимостью, основное внимание следует уделять выяснению вопроса, была ли производственная необходимость.

Так, Судебная коллегия Верховного Суда Российской Федерации по делу Бражникова установила, что с последним был заключен трудовой договор, в котором конкретно определено место работы — ПМК-5, участок № 4. Перевод его на работу на участок № 3 произведен без его согласия, т. е. с нарушением закона. Ссылка ответчика на то, что перевод истца вызван производственной необходимостью, не подтвердилась материалами дела. Истца перевели на участок № 3 для производства ремонтных работ (ремонт крана трубоукладчика), несмотря на то, что на этом участке имеются работники, специально занимающиеся таким ремонтом. Представитель ПМК-5 не отрицал, что в ПМК-5 имеется ремонтная служба, которая и осуществляет ремонт. Поэтому, хотя в приказе работодателя о переводе истца на работу на участок № 3 было указано, что перевод вызван производственной необходимостью, суд, решая вопрос об обоснованности перевода, должен исследовать фактические обстоятельства, в связи с которыми перевод был осуществлен, оценить их по правилам ст. 56 («Оценка доказательств») ГПК РФ. Следует иметь в виду, что в ст. 74 ТК РФ дан исчерпывающий перечень случаев, при которых допускается перевод на другую работу на основании указанной статьи, а также установлено, что перевод на другую работу по производственной необходимости не может превышать одного месяца. Этот срок должен быть оговорен в приказе о переводе<sup>6</sup>.

При разрешении споров, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом.

5. Согласно ст. 33 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ (с последующими изменениями) лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, если они могут явиться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работой, при их согласии временно переводятся на другую работу, не связанную с риском распространения инфекционных заболеваний. При невозможности перевода на основании постановлений главных государственных санитарных врачей и их замести-

<sup>6</sup> Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1993. № 10. С. 9.

телей они временно отстраняются от работы с выплатой пособий по социальному страхованию.

6. В соответствии с п. 9 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» (утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июля 2002 г. № 516), при переводе работника с работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, на другую работу, не дающую права на указанную пенсию, в той же организации по производственной необходимости на срок не более одного месяца в течение календарного года такая работа приравнивается к работе, предшествующей переводу.

### **Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации**

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

### **Комментарий к ст. 75**

Данная статья не имеет широкого применения в условиях Вооруженных Сил Российской Федерации, так как собственником имущества воинских частей (военных организаций) является Российская Федерация. Сами же воинские части (военные организации) имеют имущество на праве хозяйственного ведения либо оперативного управления и не вправе отчуждать его без согласия собственника.

### **Статья 76. Отстранение от работы**

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

### **Комментарий к ст. 76**

1. Под отстранением от работы понимают временную приостановку или недопущение к работе работника по распоряжению командира воинской части (работодателя). Отстранение от работы может производиться как уполномоченными на это органами, так и непосредственно работодателем.

2. Отстранение от работы производится по основаниям, изложенным в комментируемой статье. Появление работника в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения подтверждается медицинским заключением, объяснениями очевидцев и другими документами.

3. Гражданский персонал воинских частей, в том числе их руководители (командиры воинских частей), обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, что определено ст. 225 ТК РФ и ст. 18 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (с последующими изменениями). При этом обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и инструктаж по охране труда должны проводиться работодателем или уполномоченным им лицом с работниками не только при приеме их на работу, но и при переводе их на другую работу в пределах воинской части (организации).

Проверка знаний по охране труда у руководящих работников и специалистов производится согласно действующему в организации положению. В воинских частях и иных военных организациях оно разрабатывается на основе Типового положения, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 12 октября 1994 г. № 65 (с последующими изменениями и дополнениями) и объявленного для руководства приказом министра обороны Российской Федерации от 19 января 1995 г. № 31. В соответствии с этим приказом в 1995 г. были созданы центральные, окружные и флотские комиссии по проверке знаний по охране труда командиров (начальников), их заместителей, а также председателей, членов комиссий по проверке знаний по охране труда подчиненных воинских частей. Согласно Типовому положению проверка знаний по охране труда поступивших на работу руководителей и специалистов проводится не позднее одного месяца после назначения на должность, а для работающих — периодически, не реже одного раза в три года.

Ответственность за организацию своевременного и качественного обучения и проверки знаний в целом по организации возлагается на ее руководителя, в подразделениях (цех, участок, отдел, лаборатория, мастерская и др.) — на руководителя подразделения. Для проведения проверки знаний по охране труда приказом (распоряжением) руководителя создаются соответствующие комиссии (одна или несколько), состав которых, порядок и форма работы определяются этим же приказом. Работа комиссии осуществляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем организации.

Результаты проверки знаний оформляются протоколами (приложение № 2 к Типовому положению), после чего работникам выдаются удостоверения за подписью председателя комиссии, заверенные печатью организации (приложение № 3 к Типовому положению).

Руководители и специалисты, не прошедшие проверку знаний по охране труда из-за неудовлетворительной подготовки, обязаны в срок не позднее одного месяца пройти повторную проверку знаний. Вопрос о соответствии занимаемой должности этих работников, не прошедших проверку знаний во второй раз, решается руководителем организации в установленном порядке.

Перед началом всех видов работ работодатель (командир воинской части) должен обеспечить прохождение всеми работниками инструктажа по охране труда, осуществляемого в соответствии с ГОСТом 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения» (см. также комментарий к ст. 225).

4. В специально предусмотренных в законе случаях приему лица на работу должен предшествовать обязательный медицинский осмотр (см. комментарий к ст. 69).

5. Экспертиза застрахованного работника на предмет установления противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, производится учреждениями государственной службы медико-социальной экспертизы. Предметом экспертного исследования является: степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности; нуждаемость его в медицинской, социальной и профессиональной реабилитации.

Освидетельствование застрахованного производится при предоставлении актов о несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании по обращению любого участника этого вида страхования (страховщика, страхователя, застрахованного) или по определению суда (судьи).

6. Работник может быть отстранен от работы:

— по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (например, по требованию органов Госсанэпиднадзора могут быть временно отстранены от работы лица, являющиеся бактерионосителями и могущие быть источником распространения инфекционных заболеваний);

— по требованию органов Госгорпромтехнадзора, Госэнергонадзора, Госатомнадзора;

— по требованию ГИБДД (ГАИ). Работники инспекции имеют право отстранять от управления транспортными средствами работников автотранспортных организаций или водителей автомобилей, находящихся в состоянии опьянения, или не имеющих прав на управление данным видом транспортного средства, или грубо нарушивших Правила дорожного движения;

— по требованию отдела (бюро) охраны труда в воинской части (организации) и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (например, по ходатайству следователя (с согласия прокурора) перед судом об отстранении от работы обвиняемого в соответствии ст. 114 УПК РФ);

— по требованию федеральной инспекции труда. В соответствии с требованиями ст. 20 Федерального закона от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ постановлением Правительства Российской Федерации от 9 сентября 1999 г. № 1035 ранее действовавшая Рострудинспекция реорганизована, а подведомственные ей государственные инспекции труда субъектов Российской Федерации непосредственно переподчинены Министерству труда и социального развития Российской Федерации. На основе указанных инспекций образована федеральная инспекция труда как единая федеральная централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Положение о Федеральной инспекции труда утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 28 января 2000 г. № 78 (объявлено приказом министра обороны Российской Федерации от 12 апреля 2000 г. № 167) (см. комментарий к ст. 354).

Организации Вооруженных Сил Российской Федерации, органы пограничной службы, органы безопасности, органы внутренних дел, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и т. д. подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

— доступ только для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

— проведение проверок в назначенное время;

— ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок проведения указанных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, которые пока не приняты.

В Министерстве обороны Российской Федерации порядок допуска сотрудников надзорно-контрольных органов предусмотрен п. 2 приказа министра обороны Российской Федерации «Об организации выполнения в Вооруженных Силах Российской Федерации Федерального закона “Об основах охраны труда в Российской Федерации”» от 22 сентября 1999 г. № 425. Им определяется, что допуск в воинские части лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований трудового законодательства, а также представителей государственной экспертизы условий труда, Фонда социального страхования Российской Федерации, органов общественного контроля должен производиться с соблюдением установленного режима секретности и докладом по подчиненности в установленном порядке. При сравнении изложенной нормы с законодательными требованиями вполне очевидно, что положения ведомственного нормативного акта требуются привести в соответствие с современным законодательством.

7. Некоторые уставы и положения о дисциплине в отдельных отраслях экономики также предоставляют право работодателю отстранять работников от работы за совершение ими определенных проступков (например, Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота (утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2000 г. № 715).

8. Командир воинской части (работодатель) отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

9. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (например, п. 5 ст. 18 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ (с последующими изменениями) предусмотрено, что работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ней не имевшим возможности выполнять свою работу, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных законодательством о труде. Работодатель вправе переводить этих работников на другую работу в порядке, предусмотренном законодательством о труде (простой не по вине работника).

10. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

## Глава 13. Прекращение трудового договора

### Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78);
  - 2) истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
  - 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);
  - 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);
  - 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
  - 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);
  - 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73);
  - 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72);
  - 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72);
  - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);
  - 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84).
- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

#### Комментарий к ст. 77

1. В комментируемой статье дан перечень общих юридических оснований прекращения трудового договора, которые подробнее рассматриваются ниже.

2. Для отдельных категорий работников (совместители, педагогические работники, руководители организаций и др.) трудовое законодательство предусматривает также и дополнительные основания увольнения.

### Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

#### Комментарий к ст. 78

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению его сторон (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. № 16; п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2).

### Статья 79. Расторжение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

#### Комментарий к ст. 79

1. В ТК РФ не содержится оснований досрочного расторжения срочного трудового договора по требованию работника, как это было в ранее действовавшем КЗоТ РФ (ст. 32). Согласно комментируемой статье срочный трудовой договор подлежит расторжению с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2. На срочный трудовой договор распространяется общее для всех работников основание его прекращения, предусмотренное ст. 78 ТК РФ, — соглашение сторон. Трудовой договор возникает по соглашению сторон, следовательно, по их договоренности он может быть прекращен в любое время. Аннулирование такой договоренности также возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

### Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

**Комментарий к ст. 80**

1. Работник, независимо от занимаемой должности или выполняемой работы, имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. Из этого правила установлены исключения для отдельных категорий работников. Так, согласно ст. 280 ТК РФ руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц. Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, а также сезонный работник обязан в соответствии со ст.ст. 292, 296 ТК РФ в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Такое соглашение рекомендуется оформлять в виде указания работником в заявлении об увольнении его даты и визой руководителя об увольнении работника с указанной им даты. Судебной практике известен прецедент, когда работодатель уволил работника после указанной им в заявлении даты (при отсутствии уважительных причин для увольнения работника в тот срок, о котором он просил и недостижении соглашения по этому вопросу). Суд, рассматривая спор о восстановлении работника, указал, что «увольнение работника после той даты, о которой он просит, следует расценивать как увольнение по инициативе администрации. Таких оснований у работодателя не было»<sup>7</sup>.

3. В случаях когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Работодателем могут быть расценены как уважительные такие причины, как переезд на новое место жительства в другую местность; болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности; необходимость ухода за инвалидами I группы или больными членами семьи; нарушение работодателем коллективного или трудового договора; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофы, стихийные бедствия, аварии, эпидемии и другие чрезвычайные обстоятельства); увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет. Указанный перечень причин, признаваемых уважительными, содержится в ст. 29 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ).

4. Основная цель предупреждения об увольнении заключается в том, чтобы дать командиру воинской части возможность подыскать нового работника на место увольняемого.

Двухнедельный срок предупреждения об увольнении исчисляется со следующего дня после подачи заявления. По истечении этого срока работнику должна быть выдана трудовая книжка и произведен окончательный расчет. За время задержки выдачи трудовой книжки, а также и окончательного расчета администрация обязана выплатить работнику заработную плату.

**Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:  
1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателя — физическим лицом;

2) сокращения численности или штата работников организации;  
3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;  
б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;  
6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);  
б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;  
г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;  
7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;  
8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;  
10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;  
12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;  
14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

<sup>7</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1987. № 4.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

### Комментарий к ст. 81

1. Комментируемая статья содержит исчерпывающий перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, наступление которых дает ему право единолично или с учетом мнения профсоюзного комитета уволить работника. Профсоюзный орган высказывает мотивированное мнение по вопросам увольнения работников по тем основаниям, которые изложены работодателем в своем представлении.

2. Под ликвидацией юридического лица понимается его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства другим лицам. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо — прекратившим существование после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц.

Что же касается ликвидации воинских частей (военных организаций), то п. 9 постановления «О делегировании полномочий Правительства Российской Федерации по управлению и распоряжению объектами федеральной собственности» от 10 февраля 1994 г. № 96 наделяет федеральный орган исполнительной власти (Министерство обороны Российской Федерации) правом принятия решения о создании, реорганизации и ликвидации подведомственных федеральных государственных учреждений, если реализация этих решений осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований и штатной численности.

Положение о Министерстве обороны Российской Федерации (ст.ст. 9—13) предоставляет министру обороны Российской Федерации такое право в отношении федеральных государственных унитарных предприятий, входящих в состав Вооруженных Сил, а также воинских частей до полка включительно (Указ Президента Российской Федерации «Вопросы Министерства обороны Российской Федерации и Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации» от 11 ноября 1998 г. № 1357).

В иных случаях, по мнению авторов, соответствующее решение должно приниматься Правительством Российской Федерации, а Министерство обороны Российской Федерации в пределах своих полномочий будет участвовать в реализации поставленных задач.

3. Под сокращением штата, численности понимается упразднение одной или нескольких штатных единиц, предусмотренных штатным расписанием воинской части.

Преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и более высокой квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным, при наличии двух или более иждивенцев, другим лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом оставления на работе при равной производительности труда и квалификации.

В практической деятельности возникает вопрос о применимости положения ст. 179 ТК РФ при разрешении спора о законности увольнения с военной службы в связи с проведением организационно-штатных мероприятий военнослужащих-женщин, в семьях которых двое или более иждивенцев и нет других работников с самостоятельным заработком либо которые воспитывают детей без отца. Согласно п. 9 ст. 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. военнослужащие-женщины пользуются льготами, гарантиями и компенсациями в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами об охране семьи, материнства и детства.

Положения ст. 179 ТК РФ, устанавливающие, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, в частности, семейным работникам при наличии двух или более иждивенцев, лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком, направлены на охрану семьи и детства.

Военнослужащая, на иждивении которой находятся двое или более членов семьи либо которая воспитывает ребенка (детей) без отца, имеет право, исходя из норм п. 9 ст. 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих», на гарантии, предусмотренные названной статьей ТК РФ, в виде оставления на военной службе в случае осуществления организационно-штатных мероприятий.

Порядок трудоустройства лиц, высвобождаемых из организаций (воинских частей), регулируется гл. 27 ТК РФ.

Для отдельных категорий работников предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (см. комментарий к ст. 261, ст. 269).

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 в п. 24 обратил внимание судов на необходимость при увольнении работника по п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) выяснять, были ли соблюдены сроки уведомления выборного профсоюзного органа данной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников, а также другие нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников.

Одна из таких норм — ч. 1 ст. 180 ТК РФ, в соответствии с которой трудовой договор на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ может быть расторгнут, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Поэтому при разрешении данной категории споров следует выяснять, имеются ли в организации (воинской части) вакантные должности.

В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем высвобождении из организаций в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не позднее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением об увольнении по этому основанию работодатель предлагает работнику другую работу в той же организации, соответствующую его квалификации. Однако работодатель не всегда выполняет эту возложенную на него законом обязанность, а в отдельных случаях, желая использовать сокращение численности или штата для того, чтобы избавиться от негодных ему работников, на имеющиеся свободные должности принимает других лиц с тем, чтобы затем заявить увольняемому работнику об отсутствии вакантных должностей, невозможности его трудоустройства в этой организации. Именно на устранение та-

ких нарушений закона и ориентирует суды Судебная коллегия Верховного Суда Российской Федерации в определении по делу Крикунова<sup>8</sup>.

Необходимым условием правильного рассмотрения судами исков работников, уволенных работодателем по указанному основанию, является выяснение того, в какой форме (ликвидации или реорганизации) прекратила свою деятельность организация, в которой это лицо работало. В том случае, если имеет место реорганизация филиала в самостоятельную организацию, то это не является в силу ст. 81 ТК РФ основанием для увольнения работника по инициативе работодателя<sup>9</sup>.

Согласно определению Судебной коллегии Верховного Суда Российской Федерации от 10 августа 1995 г. датой увольнения считается день прекращения трудового договора, а не число, с которого ликвидирована организация.

Решение о сокращении численности или штата работников вправе принимать работодатель либо вышестоящий в порядке подчиненности орган (например, министерство, ведомство в отношении государственных, муниципальных организаций). Это решение оформляется в виде приказа (распоряжения, директивы). Уставом конкретной организации могут быть предусмотрены другие органы, правомочные принимать указанное решение (например, правление, совет директоров и др.).

В приказе (распоряжении) должны быть приведены объективные причины, обуславливающие предстоящее сокращение. К ним можно отнести: ухудшение финансово-экономического положения предприятия, уменьшение объема выполняемых работ и предоставляемых услуг и т. п.

В случаях высвобождения персонала по пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ необходимо своевременно представить по установленной форме в органы занятости следующие документы:

— в территориальные органы службы занятости, соответствующий профсоюзный орган или иной представительный орган работников не менее чем за 3 месяца до возможного массового увольнения работников — информацию об этом высвобождении;

— в территориальные органы службы занятости не менее чем за 2 месяца до высвобождения работников, в том числе при массовом увольнении, — сообщение о сведениях на каждого высвобождаемого работника. Данное требование предусмотрено ст.ст. 21, 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ), Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утверждено постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99).

Непредставление установленной законодательством информации в случаях как массового, так и единичного высвобождения работников может расцениваться как нарушение установленного порядка увольнения. Последнее может послужить основанием для восстановления работника на работе.

В случае ликвидации организации обязанность трудоустройства уволенных работников возлагается на органы службы занятости

4. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе является основанием для расторжения трудового договора, если работник из-за недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, либо состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением не может эффективно и качественно выполнять трудовую функцию, обусловленную трудовым договором.

<sup>8</sup> Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1993. № 10. С. 9.

<sup>9</sup> См. там же.

Недостаточная квалификация работника, которую должен доказать работодатель, может выражаться в отсутствии необходимых знаний и навыков, исключающих возможность нормального выполнения обязанностей по конкретной должности или работе при ненадлежащих условиях труда. По результатам аттестации некоторых категорий работников командир воинской части (организации) может принимать решение о понижении в должности либо об увольнении по п. 3 ст. 81 ТК РФ лиц, не соответствующих по своим деловым качествам занимаемой должности. Приказом министра обороны Российской Федерации от 12 сентября 2001 г. № 388 установлен порядок проведения аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Вооруженных Сил Российской Федерации.

5. Аттестация федеральных государственных служащих проводится согласно Указу Президента Российской Федерации «Об утверждении Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего» от 9 марта 1996 г. № 353. В соответствии с этим Положением аттестации подлежат федеральные государственные служащие, замещающие в государственных органах младшие, старшие, ведущие, главные и высшие государственные должности. При этом аттестация проводится не чаще одного раза в два года, но не реже одного раза в четыре года. Для проведения аттестации: формируется аттестационная комиссия; утверждается график проведения аттестации; составляются списки федеральных государственных служащих, подлежащих аттестации; подготавливаются необходимые документы для аттестационной комиссии (см. также указы министра обороны Российской Федерации «Об аттестационной комиссии при заместителе Министра обороны Российской Федерации» 1998 г. № 137, «О Центральной аттестационной комиссии Министерства обороны Российской Федерации» 1994 г. № 360, с последующими изменениями).

Кадровая служба государственного органа не менее чем за неделю до начала аттестации должна ознакомить каждого федерального государственного служащего с представленным отзывом о его служебной деятельности. При этом аттестуемый федеральный государственный служащий вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о служебной деятельности за предшествующий период, а также заявление о своем несогласии с представленным отзывом.

Аттестация проводится в присутствии аттестуемого федерального государственного служащего. Оценка служебной деятельности федерального государственного служащего основывается на его соответствии квалификационным требованиям по замещаемой государственной должности, определению его участия в решении поставленных перед соответствующим подразделением (государственным органом) задач, сложности выполняемой им работы, ее результативности. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

Аттестационная комиссия по результатам аттестации вправе внести на рассмотрение руководителя государственного органа мотивированные рекомендации о повышении федерального государственного служащего в должности, присвоении очередного квалификационного разряда (классного чина, дипломатического ранга), об изменении надбавки за особые условия службы (сложность, напряженность, специальный режим работы), о включении в резерв на выдвижение на вышестоящую государственную должность.

В результате аттестации федеральному государственному служащему дается одна из следующих оценок:

— соответствует замещаемой государственной должности;

— соответствует замещаемой государственной должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии по его служебной деятельности;

— не соответствует замещаемой государственной должности.

6. Аттестация гражданского персонала воинских частей (военных организаций), находящихся на сметно-бюджетном финансировании, проводится в целях установления соответствия работников занимаемой должности и определения разряда оплаты труда в соответствии с Единой тарифной сеткой (см. приказ министра обороны Российской Федерации «О введении новых условий оплаты труда гражданского персонала воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации, находящихся на сметно-бюджетном финансировании, на основе Единой тарифной сетки» 1993 г. № 130).

Результаты аттестации после их утверждения заносятся в трудовую книжку работника с указанием разряда оплаты по Единой тарифной сетке, но без указания размера оплаты (ставки, оклада), поскольку он может меняться в связи с изменением минимальной ставки (оклада) первого разряда.

Показатели оценки профессионализма и деловых качеств работников при определении их соответствия тому или иному разряду оплаты, установленному для данной должности Единой тарифной сеткой, целесообразно предусматривать дифференцированно и применительно к отдельным категориям служащих (технические исполнители, специалисты, руководители), а также видам деятельности, специфическим для различных отраслей, обусловленным особенностями их учреждений, организаций и предприятий.

Например, для технических исполнителей это такие показатели, как своевременность, оперативность и качество выполнения работ, входящих в должностные обязанности, умение профессионально работать с первичными и нормативными документами и т. п.

Для специалистов такими показателями являются: степень самостоятельности выполнения должностных обязанностей, качество и результативность их осуществления, ответственность за порученное дело, способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем и т. п.

Для оценки руководителей необходимо предусмотреть следующие показатели: умение организовать труд подчиненных, обеспечить эффективное руководство их работой; стиль общения с подчиненными; реально осуществляемый масштаб руководства и т. п.

7. Причиной расторжения трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ может быть состояние здоровья работника, а точнее стойкое снижение трудоспособности, препятствующее выполнению прежней работы, что подтверждается медицинским заключением.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п. 31 постановления «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением препятствовало надлежащему исполнению им своих трудовых обязанностей. При этом следует иметь в виду, что, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, однако обнаружится, что он нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан.

Увольнение работника по указанному основанию допускается только в том случае, если его невозможно с его согласия перевести на другую работу. Под другой работой в указанном случае следует понимать предоставленную работнику вакантной должности (работы), как соответствующей той, которую он занимал до увольнения, так и вакантной нижестоящей должности (нижеоплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом его

образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. В связи с изложенным работнику прежде всего должна быть предложена имеющаяся в организации другая работа, соответствующая его специальности, должности, квалификации, а также равнозначная по существенным условиям труда предыдущей должности (работе). Причем при возможности он может быть даже переведен и на вышестоящую должность (вышеоплачиваемую работу), так как такого запрета законодательство не содержит, впрочем, как и обязанности работодателя по осуществлению такого выдвижения работника.

В случае отсутствия вышеназванной работы работнику предлагается любая иная вакантная должность (работа) по его роду деятельности (профессии), т. е. иная имеющаяся в организации должность с учетом его образования, квалификации и опыта работы, но не совпадающая с ранее занимаемой (выполняемой) по трудовой функции и (или) по существенным условиям труда.

8. Согласно ст. 75 ТК РФ при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Данное основание прекращения трудового договора практически в условиях Вооруженных Сил Российской Федерации не имеет практики применения.

9. Расторжение трудового договора по п. 5 ст. 81 ТК РФ возможно при одновременном наличии следующих условий:

- работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- неисполнение трудовых обязанностей носило неоднократный характер;
- к работнику применялись ранее дисциплинарные взыскания, но они не дали должных результатов.

При увольнении за неоднократное виновное нарушение трудовой дисциплины работодатель должен соблюдать правила, установленные для наложения дисциплинарных взысканий (гл. 30 ТК РФ).

Не учитываются при решении вопроса об увольнении меры дисциплинарного взыскания, погашенные давностью, снятые, отмененные, своевременно не доведенные до сведения работника.

Президиум Верховного Суда Российской Федерации в своем постановлении от 11 сентября 1996 г. разъяснил, что по смыслу п. 5 ст. 81 ТК РФ (ранее п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ) увольнение работника за неисполнение им трудовых обязанностей может последовать, если трудовые обязанности не исполняются без уважительных причин. Причину отказа работника исполнить распоряжение в связи с его незаконностью следует признать уважительной, поэтому такой отказ не может влечь дисциплинарного взыскания.

10. Работник может быть уволен за следующие однократные грубые нарушения своих трудовых обязанностей:

а) совершение прогула. Прогул является одним из самых серьезных нарушений трудовой дисциплины. Поэтому законодательство закрепило право работодателя расторгнуть трудовой договор с работником даже за единственный прогул без уважительной причины. Уважительными причинами могут признаваться: болезнь работника, карантин, авария на транспорте и т. д.

Прогулом признается неявка на работу в течение всего рабочего дня или смены или отсутствие на работе без уважительной причины более четырех часов в течение рабочего дня (непрерывно или в общей сложности);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения. При увольнении по этому основанию не имеет значения, в какой промежуток рабочего времени это произошло.

В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель не должен допускать к выполнению трудовых обязанностей работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического, токсического опьянения.

Появление работника в таком виде на работе подтверждается медицинским заключением, объяснениями очевидцев и другими документами;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В ст. 5 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 (с последующими изменениями и дополнениями) дан перечень сведений, составляющих государственную тайну.

В соответствии со ст. 139 ГК РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами. Указом Президента Российской Федерации от 6 марта 1997 г. № 188 утвержден перечень 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;

— служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (служебная тайна);

— сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т. д.);

— сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (коммерческая тайна);

— сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

По мнению авторов, обязанность о неразглашении охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, должна быть отражена в трудовом договоре;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения — только на основании вступившего в законную силу приговора суда. Никакой другой орган установить факт совершения преступления не может. Суд, установив наличие преступления, может освободить работника от уголовной ответственности, например, вследствие изменения обстановки, деятельного раскаяния, несовершеннолетнего с применением принудительных мер воспитательного воздействия. В этом случае основание для увольнения работника у работодателя продолжает оставаться.

Работник может быть уволен за вышеуказанные правонарушения (если в его действиях отсутствует состав преступления) и в том случае, если его вина установлена судом или органами, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, предусмотренных КоАП РФ.

Дела об административных правонарушениях рассматриваются в пределах компетенции, установленной гл. 23 КоАП РФ:

— 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 Российской Федерации или Правительства Российской Федерации;

д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

11. За совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), если эти действия дают работодателю основание для утраты доверия к ним. Например, не могут быть уволены по этому основанию главные бухгалтеры, так как последние непосредственно не обслуживают денежные ценности. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда эти действия не связаны с их работой.

Комментируемое основание расторжения трудового договора является самостоятельным, и наличия вступившего в силу приговора суда не требуется. Достаточно конкретного факта совершения работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, дающих основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя.

12. По основанию, предусматривающему увольнение работника, выполняющего воспитательные функции, совершившего аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы, допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, воспитателей детских учреждений.

Согласно указанному основанию увольнения при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка невозможно продолжение этим лицом не какой-либо другой, а именно воспитательной деятельности. В этом случае трудовой договор работника с организацией прекращается, т. е. прекращается деятельность такого лица по осуществлению воспитательных функций.

Отказывая в иске о восстановлении С. в должности заведующей кафедрой института, суд сослался на то, что она освобождена от должности в связи с систематическим нарушением этики поведения, созданием невозможной для совместной работы обстановки, оскорблением своих подчиненных; освобождение ее от должности заведующей кафедрой по п. 3 ст. 254 КЗоТ РФ (аналогичное основание увольнения — ст. 81 ТК РФ) является правильным. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации данное решение отменила и направила дело на новое рассмотрение, указав следующее. С. не увольнялась, а, будучи освобожденной от должности заведующей кафедрой, продолжала работать в институте доцентом на той же кафедре, осуществление ею воспитательной деятельности не прерывалось ни на один день, по приказу она была принята на работу доцентом кафедры со дня ее увольнения по п. 3 ст. 254 КЗоТ РФ. Однако данные обстоятельства судом не учтены. Кроме того, в приказах отсутствуют указания на конкретные проступки С., этот факт суд не принял во внимание и не дал ему оценки.

13. Пунктом 9 ст. 81 ТК РФ предусмотрено новое основание увольнения для руководителей организации (филиала, представительства), их заместителей и главных бухгалтеров. Это «принятие ими необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации». Указанное понятие является оценочным и на практике оценка ему дается исходя из субъективного мнения собственника (руководителя) организации. При возникновении спора по поводу увольнения по указанному основанию работодатель (учредитель) в соответствии со ст. 56 ГПК РФ обязан доказать вину указанных лиц в принятии необоснованного решения.

14. За однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей могут быть уволены только указанные должностные лица. Подразделение юридического лица считается обособленным, если оно расположено вне места его расположения, представляет интересы юридического лица или осуществляет все его функции, в том числе функции представительства, действует на основании утвержденных положений. С руководителями других структурных подразделений организации и их заместителями трудовой договор не может быть расторгнут по п. 10 ст. 81 ТК РФ. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы» от 6 июня 1996 г. № 810 (с последующими изменениями) однократным грубым нарушением дисциплины в системе государственной службы, влекущим применение к виновным должностным лицам и работникам федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер дисциплинарной ответственности, вплоть до освобождения от занимаемой должности, являются:

— нарушение федеральных законов, указов Президента Российской Федерации;

— неисполнение или ненадлежащее исполнение федеральных законов, указов Президента Российской Федерации и вступивших в законную силу решений судов.

15. Под подлогом документов при увольнении работника за предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора следует понимать внесение работником в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно внесение в указанные документы исправлений, искажающих их действительное содержание.

16. Порядок допуска военнослужащих и лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации к государственной тайне установлен Инструкцией, утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 30 июля 1996 г. № 285. В соответствии со ст. 23 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» допуск гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя организации в случае:

— расторжения с ним трудового договора в связи с проведением организационных и (или) штатных мероприятий;

— однократного нарушения им предусмотренных трудовым договором обязательств, связанных с сохранением государственной тайны;

— возникновения обстоятельств, являющихся в соответствии с п. 5 вышеназванной Инструкции основанием для отказа гражданину в допуске к государственной тайне.

В случае отстранения гражданина от работы со сведениями, составляющими государственную тайну, оформляется письменное заключение, подготовленное подразделением по защите государственной тайны и структурным подразделением, в котором указанный гражданин работает. Заключение

утверждается руководителем организации. Об этом факте письменно сообщается в орган безопасности, а также делается соответствующая отметка в карточке (форма 3).

Прекращение допуска гражданина к государственной тайне является дополнительным основанием для расторжения трудового договора с ним.

Решение командира воинской части о прекращении допуска гражданина к государственной тайне и расторжении на основании этого трудового договора с ним может быть обжаловано в вышестоящий орган или в суд.

Прекращение допуска гражданина к государственной тайне не освобождает его от взятых обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну.

Заключение органа безопасности о нецелесообразности дальнейшего допуска гражданина к особой важности, совершенно секретным и секретным сведениям является обязательным основанием для отстранения этого гражданина от работы со сведениями, составляющими государственную тайну.

Переписка по вопросам допуска граждан к сведениям, составляющим государственную тайну, ведется в порядке, установленном для секретных документов.

17. Трудовой договор может быть прекращен и в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. Такие дополнительные основания прекращения трудовых и сходных с ними отношений предусмотрены в законах, например: в Законе РСФСР «О милиции» от 18 апреля 1991 г. (в редакции законов Российской Федерации от 18 февраля 1993 г., от 1 июля 1993 г. и Федерального закона от 15 июня 1996 г.), в Федеральном законе «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. (в редакции Федерального закона от 21 июля 1998 г.), в Федеральном законе «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» от 8 января 1998 г., в Федеральном законе «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (см. комментарий к ст. 288).

Трудовой договор с работником, работающим у работодателя — физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным непосредственно трудовым договором (см. комментарий к ст. 307).

По дополнительным основаниям расторгается трудовой договор с педагогическим работником образовательного учреждения, с работником представительства Российской Федерации за границей.

Увольнение с работы или со службы по дополнительным основаниям, введенным нормативными актами ниже уровня федеральных законов, незаконно.

## **Статья 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса 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 в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответ-

ствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

### **Комментарий к ст. 82**

1. В соответствии со ст. 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в случаях:

- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и является членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2. Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос расторжения трудового договора и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с проектом приказа, в котором содержится решение работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Федеральная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя — обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

3. В тех случаях, когда в организации (воинской части) отсутствует профсоюзный орган, его согласия на расторжение трудового договора не требуется.

### **Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) неизбрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- 6) смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в пункте 2 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

### **Комментарий к ст. 83**

1. Призыв граждан на военную службу осуществляется два раза в год на основании указов Президента Российской Федерации и организуется главой местного органа самоуправления совместно с военным комиссаром и призывной комиссией.

Согласно Федеральному закону «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ (п. 5 ст. 1) граждане имеют право на замену военной службы альтернативной гражданской службой в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральным законом. Условия и порядок замены военной службы на альтернативную гражданскую службу, что предусмотрено в ч. 3 ст. 59 Конституции Российской Федерации, в настоящее время определены Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе» от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ, постановлением Правительства Российской Федерации «Об организации альтернативной гражданской службы» от 11 декабря 2003 г. № 750, Указом Президента Российской Федерации «Вопросы организации альтернативной гражданской службы» от 21 июля 2003 г. № 793. Трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, регулируется ТК РФ, с учетом особенностей, которые установлены вышеуказанным Законом.

2. В ряде случаев работник, работавший в данной воинской части (организации), но затем уволенный, приобретает право на восстановление на прежней работе. Такое право возникает главным образом в случаях, когда увольнение было признано незаконным по решению суда, федеральной инспекции труда и работник восстановлен на работе. При восстановлении в установленном порядке на работе работника принятый на его место работник подлежит увольнению, если невозможно перевести этого работника с его согласия на другую работу.

3. Действующим законодательством (Федеральный закон «О мировых судьях в Российской Федерации» от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ, Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) и др.) предусмотрено избрание на должности мировых судей, профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации. Например, в случае истечения срока трудового договора с преподавателем является основанием прекращения трудовых отношений:

— отказ преподавателя от участия в конкурсном отборе для заключения договора на очередной срок;

— если преподаватель не прошел конкурсный отбор на ученом совете вуза (факультета, филиала). В этих случаях трудовой договор с преподавателем прекращается по п. 3 ст. 83 ТК РФ с внесением соответствующей записи в трудовую книжку.

4. Суд при вынесении обвинительного приговора вправе избрать в качестве меры наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Увольнение вследствие вынесенного судом приговора следует отличать от отстранения работника от работы по требованию уполномоченных на это органов (органы прокуратуры, подразделения федеральной инспекции труда, органы МВД, в ряде случаев администрация в отношении государственных служащих, работников железнодорожного транспорта).

5. Инвалид — это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Ограничение жизнедеятельности — полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельное передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью (ст. 1 Закона Российской Федерации «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 20 июля 1995 г.). Порядок признания органами Государственной медико-социальной экспертизы гражданина инвалидом, порядок установления периода инвалидности и степени ограничения способности к трудовой деятельности, порядок установления времени наступления инвалидности утверждаются Правительством Российской Федерации. В настоящее время действует постановление Правительства Российской Федерации «О порядке признания граждан инвалидами» от 13 августа 1996 г. № 965 (с последующими изменениями и дополнениями)

6. В соответствии с Федеральным законом «Об актах гражданского состояния» от 15 ноября 1997 г. № 143-ФЗ государственную регистрацию актов гражданского состояния производят органы записи актов гражданского состояния, образованные органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Основанием для государственной регистрации смерти является:

— документ установленной формы о смерти, выданный медицинской организацией или частнопрактикующим врачом;

— решение суда об установлении факта смерти или об объявлении лица умершим, вступившее в законную силу;

— документ, выданный компетентными органами, о факте смерти лица, необоснованно репрессированного и впоследствии реабилитированного на основании закона о реабилитации жертв политических репрессий.

Обязанность заявить о смерти возложена и на командира воинской части в случае, если смерть наступила в период прохождения лицом военной

службы. Заявление о смерти должно быть сделано не позднее чем через три дня со дня наступления смерти или со дня обнаружения тела умершего.

#### **Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора**

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

заклучение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заклучение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Прекращение трудового договора в случаях, указанных в части первой настоящей статьи, производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с пунктом 11 статьи 77 настоящего Кодекса работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

#### **Комментарий к ст. 84**

1. В ТК РФ впервые появилась статья, на основании которой трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных данным Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.

2. В комментируемой статье перечислены следующие случаи нарушения установленных законом правил заключения трудового договора, влекущие его прекращение:

— заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. За совершение отдельных видов преступлений суд может назначить в качестве основного или дополнительного наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ч. 2 ст. 45 УК РФ). Это наказание состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью. Лишение указанных прав 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 (ст. 47 УК РФ);

— заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Медицинским заключением может быть противопоказано лицу по состоянию здоровья выполнять отдельные виды работ. Например, поста-

новлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. (с последующими изменениями и дополнениями) утвержден Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности;

— отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом. Для поступления на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, необходим документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (ст. 65 ТК РФ).

3. В ч. 1 комментируемой статьи говорится и о других случаях, предусмотренных федеральным законом. К таковым можно отнести прием вопреки закону на работу лица, к которому за совершение административного правонарушения применено административное наказание в виде лишения специального права или дисквалификации.

4. При прекращении трудового договора работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

## Глава 14. Защита персональных данных работника

### **Статья 85. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника**

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

### **Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты**

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обра-

ботки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

### **Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников**

Порядок хранения и использования персональных данных работников в организации устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса.

### **Статья 88. Передача персональных данных работника**

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;

разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

### **Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя**

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

### **Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника**

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

### **Комментарий к ст.ст. 85—90**

1. В комментируемых статьях закреплены основополагающие требования по защите персональных данных работника. Прием работника по деловым качествам предполагает применение определенных приемов сбора сведений о работнике с тем, чтобы они достаточно полно выявили заранее установленный круг критериев, необходимых для занятия той или иной должности, т. е. работодатель фактически осуществляет сбор персональных данных работника.

2. Согласно ст. 2 Федерального закона «Об информации, информатизации и защите информации» от 20 февраля 1995 г. (в редакции Федерального закона от 10 января 2003 г. № 15-ФЗ) конфиденциальная информация — документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации. Ее разновидностью является информация о гражданах (персональные данные), под которой указанный Закон понимает сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (т. е. устойчивую систему социально значимых черт, характеризующих индивида как члена общества).

3. Согласно п. 1 ст. 11 вышеназванного Закона не допускаются сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни, а равно информации, нарушающей личную тайну, семейную тайну, тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений физического лица без его согласия, кроме как на основании судебного решения.

4. В ст. 86 ТК РФ установлен категорический запрет работодателю на получение и обработку персональных данных работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, кроме случаев, когда это непосредственно связано с вопросами трудовых отношений и получено письменное согласие работника. А получение и обработка персональных данных работника о его членстве в общественных объединениях или профсоюзной деятельности допустимы лишь в случаях, предусмотренных федеральным законом. В настоящее время данный вопрос федеральным законодательством не урегулирован.

5. Субъектами персональных данных являются граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, находящиеся на территории Российской Федерации, к личности которых относятся соответствующие персональные данные.

6. Держатели персональных данных — органы государственной власти и местного самоуправления, работодатели всех организационно-правовых форм хозяйствования, осуществляющие владение и пользование этими данными.

7. От работника можно требовать предоставления сведений, относящихся к персональным данным, работа с которыми должна осуществляться по нормам ст.ст. 86—89 ТК РФ, только в случае заключения им трудового договора с работодателем. До его приема на работу сбор таких данных не допускается.

8. В ст. 155 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность за разглашение тайны усыновления (удочерения), в ст. 183 — за незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну.

## Раздел IV. Рабочее время

### Глава 15. Общие положения

#### **Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени**

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка 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.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

#### **Комментарий к ст. 91**

1. Установленная комментируемой статьей предельная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю — называется «нормальной» в связи с тем, что она распространяется на работников всех организаций (независимо от их организационно-правовых форм и от формы собственности), кроме тех, для которых законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

2. Работодатель (командир воинской части) 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 (пятидневная или шестидневная), а продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается графиком в пределах недельной нормы.

#### **Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени**

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:  
16 часов в неделю — для работников в возрасте до шестнадцати лет;  
5 часов в неделю — для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

4 часа в неделю — для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

4 часа в неделю и более — для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи.

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

#### **Комментарий к ст. 92**

1. Сокращенный рабочий день предоставляется работникам согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный

рабочий день, утвержденному постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/п-22 (приказ министра обороны СССР от 10 августа 1976 г. № 166 с объявлением указанного Списка и Инструкции о порядке его применения. Изменения вносились приказами: 1978 г. № 27; 1979 г. № 211; 1988 г. № 210, 253; 1990 г. № 330).

2. На 4 часа сокращается рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности (постановление Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 1 ноября 1990 г. № 289/3-1 (с изменениями от 24 августа 1995 г.).

3. На 4 часа в неделю сокращается рабочая неделя педагогическим работникам учреждений образования (ст. 333 ТК РФ).

4. В соответствии со ст. 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5. Для работников, совмещающих работу с обучением, предусмотрено сокращение рабочей недели на 7 часов, сокращение на один рабочий день рабочей недели в зависимости от вида учебного заведения и формы обучения.

6. Согласно ст. 5 Федерального закона «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ для граждан, занятых на этих работах, рабочая неделя составляет 24—36 часов.

7. Сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю) предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 1996 г. № 391 работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей.

8. Работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, продолжительность рабочего времени установлена 36 часов в неделю на основании Федерального закона «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ.

9. Согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30 мая 2003 г. № 225/194/363/126/2330/777/292 утвержден 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.

10. В соответствии со ст. 350 ТК РФ медицинским работникам установлена сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 39 часов в неделю. Для некоторых медицинских работников предусмотрена еще меньшая рабочая неделя. Перечень должностей и специальностей, работающие на которых имеют право на сокращенную рабочую неделю, приведен в постановлении Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101. Так, медицинские работники, которые перечислены в приложении № 1 к названному постановлению, обязаны работать максимум 36 часов в неделю. В частности, такая рабочая неделя должна быть у врачей в отделениях переливания крови. Тот, чья должность указана в приложении № 2 к

данному постановлению, может трудиться только 33 часа в неделю (например, стоматолог-ортопед).

Медицинские работники, перечисленные в приложении № 3 к вышеназванному постановлению, трудятся не более 30 часов. Такая продолжительность рабочей недели установлена, например, для врача, который занимается флюорографией. Еще меньшая продолжительность рабочей недели — 24 часа — установлена для медицинских работников, которые имеют дело с гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях.

11. Продолжительность рабочего времени сокращается также при выполнении работы в ночное время (с 22 до 6 часов). Это правило не распространяется:

а) на работников, которым уже установлено сокращенное рабочее время;

б) на работающих в непрерывных производствах, когда необходимо уравнение дневной работы с ночной;

в) на работников, специально принятых для выполнения работы в ночное время;

г) на работников, занятых в сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Например, у работников, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии со ст. 100 ТК РФ.

### **Статья 93. Неполное рабочее время**

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

### **Комментарий к ст. 93**

1. При установлении неполного рабочего времени на одну должность могут быть приняты несколько работников. На должности, связанные с материальной ответственностью, не рекомендуется принимать двух работников.

2. При установлении режимов труда с неполным рабочим временем, продолжительность рабочего дня (смены) не должна быть менее 4 часов и рабочей недели — менее 20—24 часов соответственно при пяти- и шестидневной неделе<sup>10</sup>.

### **Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)**

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет — 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 7 часов;

<sup>10</sup> Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время: Постановление Госкомтруда СССР Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51 // Бюллетень Госкомтруда. 1980. № 8.

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 3,5 часа;

для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Правительством Российской Федерации, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

### Комментарий к ст. 94

1. Порядок применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день установлен Инструкцией, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20.

2. Условия труда инвалидов регулируются ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Не допускается 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.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3. О труде педагогических, медицинских работников *см. комментарии к ст. 333, ст. 353.*

### Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

### Комментарий к ст. 95

1. Накануне праздничных и выходных дней продолжительность рабочего дня или смены сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Не сокращается рабочее время в том случае, если праздничному дню предшествует выходной (ст. 95 ТК РФ)<sup>11</sup>. Накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать пяти часов. Если же по условиям производства сокращение рабочей недели накануне выходных и праздничных дней невозможно, работникам должны предоставляться за переработку в эти дни дополнительные дни отдыха или, с согласия работника, переработка оплачивается по нормам, установленным для сверхурочной работы.

2. В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

### Статья 96. Работа в ночное время

Ночное время — время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, может определяться коллективным договором, ло-

<sup>11</sup> Об утверждении разъяснения «О продолжительности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день»: Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25 февраля 1994 г. № 19 // Российские вести. 1994. № 39.

кальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

### **Комментарий к ст. 96**

1. Все работы, производимые с 22 часов до 6 часов утра, считаются ночными.  
2. Ночное рабочее время не сокращается, если работник был принят для выполнения работы только в ночное время.

3. Для лиц, работающих на сменных работах при шестидневной рабочей неделе, а также когда это необходимо по условиям труда, продолжительность работы в ночное время может уравниваться с дневной (т. е. не сокращаться). Список указанных работ в этих случаях устанавливается в коллективном договоре.

### **Статья 97. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени**

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

### **См. комментарий к ст.ст. 98, 99**

### **Статья 98. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство)**

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

### **Комментарий к ст. 98**

1. В Министерстве обороны Российской Федерации отсутствует нормативный правовой акт, регулирующий вопросы совместительства (в отличие от МВД России), поэтому командирам воинских частей следует руководствоваться нормами ТК РФ, а также подзаконными актами, которые регулируют работу по совместительству отдельных категорий работников.

2. 30 июня 2003 г. принято постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» № 41. Указанные в названии категории работников вправе осуществлять работу по совместительству на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В указанном постановлении устанавливаются временные ограничения продолжительности работы по совместительству в течение месяца, перечисляются виды работ, которые не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора. Их выполнение допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Работа, производимая за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки (ст. 152 ТК РФ).

### **Статья 99. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)**

Сверхурочная работа — работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) 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.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати 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 по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

### **Комментарий к ст. 99**

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 устанавливаться 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.

## Глава 16. Режим рабочего времени

### Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

#### Комментарий к ст. 100

1. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2. В Вооруженных Силах Российской Федерации приказом министра обороны Российской Федерации от 16 мая 2003 г. № 170 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, которое определяет в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) морских судов, катеров, рейдовых и речных судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации. Под членами экипажей судов понимается командный и рядовой состав судна из числа гражданского персонала.

### Статья 101. Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

#### Комментарий к ст. 101

1. Круг лиц, которым установлен ненормированный рабочий день, объявляется ежегодно приказом командира воинской части на основании заключенного коллективного договора, соглашения, трудового договора или правил внутреннего трудового распорядка. Ранее применявшееся постановление Народного комиссариата труда СССР «О рабочих с ненормированным рабочим днем» от 13 февраля 1928 г. № 106 в настоящее время фактически не действует. Установление круга работников, которым может быть

установлен ненормированный рабочий день, отнесено к компетенции федеральных министерств и ведомств.

2. Введение в индивидуальном порядке режима ненормированного рабочего дня осуществляется по приказу работодателя с извещением работника не менее чем за два месяца. Таким образом, режим ненормированного рабочего дня устанавливается непосредственно между работодателем и работником, а его условия закрепляются в трудовом договоре, коллективном договоре, приказе.

### Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

#### Комментарий к ст. 102

1. Особенности применения скользящих (гибких) графиков работы для женщин, имеющих детей, установлены постановлением Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1989 г. № 170/10-101.

2. Обязательным условием применения режимов гибкого рабочего времени является обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения установленного производственного задания каждым работником и ответственного контроля за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени каждым работником в периоды как гибкого, так и фиксированного времени. Учет рабочего времени производится в соответствии с табелем учета использования рабочего времени и расчета заработной платы и табелем учета использования рабочего времени (типовые межведомственные формы № Т-12 и № Т-13, утверждены постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1.

### Статья 103. Сменная работа

Сменная работа — работа в две, три или четыре смены — вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, 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.

#### Комментарий к ст. 103

1. Согласно разъяснению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «О порядке применения доплат и предоставления дополнительных отпусков за работу в вечернюю и ночную смены, предусмотренных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194» от 7 мая 1987 г. № 14/14-38 (утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 7 мая 1987 г. № 294/14-38) многосменным считается такой режим, когда на предприятии (организации)

или в его подразделениях (производствах, цехах, отделах, участках и т. п.) в течение суток работа организована в две и более смены (включая непрерывные производства), продолжительность каждой из которых не менее установленной законодательством продолжительности рабочего дня.

При этом работники чередуются по сменам равномерно, как правило, через неделю в часы, определенные графиками сменности.

Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 10 часов вечера до 6 часов утра). Смена, непосредственно предшествующая ночной, считается вечерней.

2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников и, как правило, графики сменности являются приложениями 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. 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.

4. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами 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.

#### **Статья 104. Суммированный учет рабочего времени**

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 с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

#### **Комментарий к ст. 104**

1. Учетный период не может превышать одного года. Ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику может в определенных пределах отклоняться от нормы часов рабочего дня и рабочей недели. Возникающая в связи с этим недоработка или переработка определяется в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов работы по графику в этот период равнялась норме часов этого периода.

2. Особый режим труда, основанный на суммированном учете рабочего времени, установлен при вахтовом методе организации работ (см. комментарий к ст. 300).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации, которые утверждаются с учетом мнения представительного органа работников организации.

#### **Статья 105. Разделение рабочего дня на части**

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

#### **Комментарий к ст. 105**

1. При введении такого режима рабочего времени обычно устанавливается доплата к заработной плате.

2. В соответствии постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 ноября 1997 г. № 58<sup>12</sup> работникам, непосредственно связанным с обслуживанием населения, может устанавливаться, с их согласия, несколько перерывов в работе общей продолжительностью более двух часов, включая и перерыв для отдыха и питания.

Во время указанных перерывов работник может отлучаться с места выполнения работы по своему усмотрению.

<sup>12</sup> Бюллетень Министерства труда и социального развития. 1998. № 2.

## Раздел V. Время отдыха

### Глава 17. Общие положения

#### **Статья 106. Понятие времени отдыха**

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

#### **Комментарий к ст. 106**

Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск (ст. 37 Конституции Российской Федерации).

#### **Статья 107. Виды времени отдыха**

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

*См. комментарии к ст.ст. 110—112, 114—120*

## Глава 18. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни

### **Статья 108. Перерывы для отдыха и питания**

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

### **Комментарий к ст. 108**

В комментируемой статье отсутствует указание на необходимость предоставления перерыва для отдыха и питания, как правило, через четыре часа после начала работы (ср. с ч. 3 ст. 57 КЗоТ 1971 г.), поэтому вопрос о времени предоставления перерыва для отдыха и питания, а также о его конкретной продолжительности должен решаться правилами внутреннего трудового распорядка воинской части (организации) или по соглашению между работником и работодателем (командиром воинской части).

### **Статья 109. Специальные перерывы для обогрева и отдыха**

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

### **Комментарий к ст. 109**

По сложившейся практике без перерыва для отдыха и питания работают обычно лица, для которых установлен неполный рабочий день.

### **Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха**

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

### **Статья 111. Выходные дни**

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

### **Комментарий к ст. 110—111**

1. Статьи 110—111 ТК РФ посвящены еженедельному отдыху. Статья 110 устанавливает его продолжительность, а ст. 111 — порядок использования еженедельного отпуска.

2. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ; постановление Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 1 ноября 1990 г. № 289/3-1<sup>13</sup>).

3. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению (ст. 262 ТК РФ). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. В случае если один из родителей не работает, работающему родителю предоставляются два дополнительных выходных дня в месяц с оплатой на тех же условиях.

4. В связи с многочисленными вопросами, связанными с продолжительностью работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день, Министерство труда и социального развития Российской Федерации разъяснило (разъяснение от 25 февраля 1994 г. № 4), что в тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

### **Статья 112. Нерабочие праздничные дни**

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1 и 2 января — Новый год;

7 января — Рождество Христово;

23 февраля — День защитника Отечества;

8 марта — Международный женский день;

1 и 2 мая — Праздник Весны и Труда;

9 мая — День Победы;

12 июня — День России;

7 ноября — годовщина Октябрьской революции. День согласия и примирения;

12 декабря — День Конституции Российской Федерации.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям

(непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни.

### **Комментарий к ст. 112**

1. Согласно разъяснению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС «О компенсации за работу в праздничные дни» от 8 августа 1966 г. № 13/П-21 в непрерывно действующих организациях (цехах, участках, агрегатах), а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени. Оплата за работу в праздничные дни производится следующим образом:

а) сельщикам — по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, — в размере двойной часовой или дневной ставки;

в) работникам, получающим месячный оклад, — в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы.

2. Оплата в указанном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Если на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

С согласия работника денежная компенсация за работу в праздничные дни, если она не включалась в норму рабочего времени, заменяется предоставлением ему другого дня отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (см. также комментарий к ст. 153).

### **Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональ-

<sup>13</sup> Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. 1990. № 24. Ст. 287.

ных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а в иных организациях — в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

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 инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

### ***Комментарий к ст. 113***

1. ТК РФ допускает работу в выходные дни и дни нерабочих праздников по письменному распоряжению работодателя лишь при одном ограничении — получение письменного согласия работников.

2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена для беременных женщин (ст. 259 ТК РФ) и работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

3. Впервые в ТК РФ регулируется труд творческих работников, которые вынуждены регулярно работать как в выходные, так и в нерабочие праздничные дни. Допускается их привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в бюджетных организациях в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а в иных организациях — в порядке, устанавливаемом коллективным договором (ч. 3 ст. 113 комментируемой статьи).

## Глава 19. Отпуска

### **Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска**

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

### **Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

### **Комментарий к ст.ст. 114—115**

1. Удлиненный отпуск предоставляется:

— педагогическим работникам образовательного учреждения. Продолжительность предоставляемого им ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска определяется Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ). Постановлением Правительства Российской Федерации «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» от 1 октября 2002 г. № 724 (с изменениями от 29 ноября 2003 г.) указанной категории работников предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42, 56 календарных дней;

— федеральным государственным служащим. В соответствии со ст. 18 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ (с последующими изменениями) продолжительность предоставляемого им ежегодного отпуска не менее 30 календарных дней;

— работникам в возрасте до 18 лет. Продолжительность этого отпуска — 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

— инвалидам. В соответствии со ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ продолжительность этого отпуска не менее 30 календарных дней;

— гражданам, занятым на работах с химическим оружием. Им предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 49-56 календарных дней в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ. Удлиненный отпуск предоставляется также и некоторым другим категориям работников (прокурорские работники, работающие в неблагоприятных условиях, муниципальные служащие и т. п.).

### **Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска**

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными

законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

### Комментарий к ст. 116

1. Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы устанавливается законодательством Российской Федерации:

а) для прокурорских работников:

- после 10 лет работы — 5 календарных дней;
- после 15 лет работы — 10 календарных дней;
- после 20 лет работы — 15 календарных дней;

б) для государственных служащих (в соответствии с п. 18 Положения о федеральной государственной службе, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 22 декабря 1993 г. № 2267):

- при стаже государственной службы от 5 до 10 лет — 5 календарных дней;
- при стаже от 10 до 15 лет — 10 календарных дней;
- при стаже свыше 15 лет — 15 календарных дней.

Согласно приказу министра обороны Российской Федерации «О дополнительных оплачиваемых отпусках за выслугу лет федеральных государственных служащих центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации» от 8 октября 2002 г. № 404 до принятия нормативного правового акта, регулирующего порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за выслугу лет, федеральным государственным служащим центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск при стаже государственной службы от 5 до 10 лет — 5 календарных дней, от 10 до 15 лет — 10 календарных дней, свыше 15 лет — 15 календарных дней. При определении продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска учитывается стаж государственной службы, определенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О периодах работы (службы), включаемых в стаж государственной службы федеральных государственных служащих, дающих право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет» от 3 сентября 1997 г. № 982.

2. В соответствии со ст.ст. 116, 321 ТК РФ лицам, работающим в северных районах России, устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера — 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях — 16 календарных дней.

3. Гражданин, подвергшимся воздействию радиации вследствие аварии на Чернобыльской АЭС в соответствии с п. 9 ст. 14 Закона Российской Федерации «О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"» от 18 июня 1992 г. № 3061-1<sup>14</sup> предусмотрено предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

4. Согласно Федеральному закону «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ медицинские, ветеринарные и иные работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, а также работники организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающие больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, имеют право на

дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью двенадцать рабочих дней.

5. В соответствии с Федеральным законом «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ (с последующими изменениями) работникам предприятий, учреждений и организаций государственной и муниципальной систем здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, выплачивается надбавка к должностному окладу, устанавливаются сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск за работу в особо опасных условиях труда.

6. Как следует из постановления Правительства Российской Федерации «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях» от 30 декабря 1998 г. № 1588, указанной группе работников установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

7. В соответствии с п. 14 ст. 2 Федерального закона «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ указанным гражданам, получившим суммарную эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), гарантируется предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

8. Согласно положениям ч. 2 ст. 116 ТК РФ воинские части (организации) с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами.

### **Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

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

### Комментарий к ст. 117

1. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и

<sup>14</sup> Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1992. № 32. Ст. 18.

сокращенный рабочий день» от 25 октября 1974 г. № 298/П-22<sup>15</sup> (с последующими изменениями и дополнениями) установлены дополнительные отпуска продолжительностью от 6 до 36 рабочих дней в зависимости от степени вредности условий труда.

2. Командир воинской части (работодатель) не имеет права ограничивать указанный Список и отказывать в дополнительном отпуске в связи с вредными условиями труда тем, кто предусмотрен Списком.

С другой стороны, если ранее командир части не имел права расширять круг лиц, пользующихся дополнительными отпусками за работу с вредными условиями труда, и увеличивать продолжительность этих отпусков по сравнению со Списком, то теперь таких ограничений нет. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда и продолжительность дополнительного отпуска по каждой из них могут приводиться в коллективном договоре (соглашении).

### **Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы**

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

#### **См. комментарий к ст. 116**

### **Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем**

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, — органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

#### **Комментарий к ст. 119**

1. Работники, которые трудятся в условиях ненормированного рабочего времени, имеют право на дополнительный отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней. Следовательно, если воинская часть прини-

<sup>15</sup> Приказом министра обороны СССР от 10 августа 1976 г. № 166 объявлены Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день и Инструкция о порядке применения Списка (с последующими изменениями и дополнениями).

мает решение о предоставлении таким работникам дополнительных отпусков, то данный отпуск должен быть присоединен к основному (минимальному или удлиненному). В случае когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

2. Согласно приказу министра обороны Российской Федерации «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, финансируемых за счет средств федерального бюджета» от 24 мая 2003 г. № 178 в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 утверждены правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

Как следует из вышеназванного приказа, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней предоставляется отдельным работникам с ненормированным рабочим днем воинских частей и организаций Министерства обороны Российской Федерации, финансируемых за счет средств федерального бюджета, за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению командиров (начальников) к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень указанных работников устанавливается в коллективных договорах, соглашениях и правилах внутреннего трудового распорядка. Указанными правовыми актами определяется и конкретная продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата указанных отпусков производится в пределах фонда оплаты труда воинской части.

### **Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков**

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

#### **Комментарий к ст. 120**

Работникам, совершившим прогул без уважительной причины (в том числе отсутствовавшим на работе без уважительной причины более четырех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно), ежегодный оплачиваемый отпуск уменьшается на число дней прогула. При этом продолжительность отпуска не может быть менее 28 календарных дней. Отпуск уменьшается за тот рабочий год, в котором допущены прогулы, независимо от времени использования отпуска<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Об утверждении разъяснения «О порядке уменьшения ежегодного оплачиваемого отпуска за прогул»: Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 8 февраля 1993 г. № 18 // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств Российской Федерации. 1993. № 7.

**Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск**

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

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.

**Комментарий к ст. 121**

В отличие от ст. 72 КЗоТ РФ комментируемая статья предусматривает, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается и время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью не более 7 календарных дней. На практике такие отпуска не исключались из стажа, дающего право на отпуск, однако данное положение в нормативных актах не закреплялось.

**Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

**Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

**Комментарий к ст.ст. 122—123**

1. В случаях, определенных законодательством, командир воинской части обязан предоставлять ежегодный отпуск в летнее или иное удобное время работникам отдельных категорий, профессий, специальностей. Например, ежегодные отпуска работникам моложе 18 лет предоставляются в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ); по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации; ветеранам (в том числе ветеранам труда) — в удобное для них время (Федеральный закон «О ветеранах» от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ).

2. Кроме того, преимущественное предоставление отпусков в летнее время для отдельных категорий работников может быть предусмотрено коллективным договором.

3. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (ст. 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ).

**Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть исползован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

### **Комментарий к ст. 124**

1. В комментируемой статье перечислены случаи продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска. Например, работнику Иванову предоставлен очередной ежегодный отпуск на 28 календарных дней (с 1 июля по 28 июля 2003 г.). В период отпуска Иванов заболел и представил листок нетрудоспособности на 5 дней. На эти 5 дней отпуск Иванову должен быть продлен.

Таким образом, Иванов должен выйти на работу 5 августа 2003 г.

2. Приказом Министерства образования Российской Федерации «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года» от 7 декабря 2000 г. № 3570 установлено, что педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

### **Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска**

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

### **Комментарий к ст. 125**

Досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Отказ работника прервать свой отпуск нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв из отпуска оформляется приказом по воинской части, в котором также указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска.

### **Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией**

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

### **Комментарий к ст. 126**

Министерство труда и социального развития Российской Федерации в своем письме от 25 апреля 2002 г. № 966-10 разъяснило, что «в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Российской Федерации часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией».

В настоящее время существуют два мнения по поводу применения положений указанной статьи.

С одной точки зрения, возможна выплата денежной компенсации за все дни неиспользованных отпусков, т. е. при соединении нескольких отпусков (в частности, за прошлые года) компенсация выплачивается за все количество дней, превышающих основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Другая точка зрения предполагает, что замене денежной компенсацией подлежит только та часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней.

Полагаем, что впредь, до формирования практики применения Трудового кодекса Российской Федерации, а также судебной практики по данному вопросу, решение этого вопроса возможно по соглашению сторон.

При этом следует иметь в виду, что замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя».

### **Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника**

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

### **Комментарий к ст. 127**

1. Компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается следующим образом: первоначально необходимо определить количество дней отпуска, за которые она будет начислена. Если работнику полагались дополнительные отпуска, то к общей продолжительности основного отпуска за несколько лет, следует прибавить дни дополнительных отпусков. В том случае, если работник не проработал полностью год, необходимо установить количество дней отпуска за тот период, который он фактически отработал: продолжительность отпуска делят на 12 месяцев, результат умножают на количество проработанных месяцев.

2. Если работник отработал не равное количество месяцев, то в этом случае дни округляются до месяцев (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР 30 апреля 1930 г., действуют в части, не противоречащей ТК РФ).

3. При увольнении работника, использовавшего ежегодный отпуск, но не проработавшего рабочий год, с него следует удержать ту часть выплаченных ранее отпускных, которая приходится на неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ).

### **Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

#### **Комментарий к ст. 128**

1. Помимо оснований предоставления данного вида отпуска, указанных в комментируемой статье, он также предоставляется в следующих случаях:

— Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы — до трех недель в году (ст. 7 Закона Российской Федерации «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» от 15 января 1993 г. № 4301-1 (с последующими изменениями));

— лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи, а также при заболевании инвалида, если болезнь длится дольше срока, указанного в законодательстве (Инструкция о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденная приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации и постановлением Фонда социального страхования Российской Федерации от 19 октября 1994 г.;

— лицам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения (ст.ст. 173, 174 ТК РФ, Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями));

— работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

— работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

— одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

— отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (ст. 263 ТК РФ).

2. Согласно ст. 20 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 (с последующими изменениями и дополнениями) работающие граждане в случае болезни имеют

право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению гражданина без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

3. Как следует из ст. 8 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ (с изменениями и дополнениями), государственному служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законом.

4. Федеральным законом «О ветеранах» от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), помимо участников Великой Отечественной войны, предусмотрены меры социальной защиты инвалидов войны, ветеранов боевых действий (ст.ст. 14—16). Им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 рабочих дней в году.

5. В соответствии с п. 11 ст. 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих» супруге(у) военнослужащего(ей) ежегодный отпуск по ее (его) желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащего(ей) на основании ее (его) заявления и справки с места военной службы военнослужащего(ей) о продолжительности основного отпуска военнослужащего(ей) и сроках его проведения. При этом продолжительность отпуска супруги(а) военнослужащего(ей) может быть по ее (его) желанию равной продолжительности отпуска военнослужащего(ей). Часть отпуска супруги(а) военнослужащего(ей), превышающая продолжительность ежегодного отпуска, предоставляется без сохранения заработной платы.

6. За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы и должность.

7. В связи с поступающими запросами о правомерности направления работников в «вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя Министерство труда и социального развития Российской Федерации разъяснило, что отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться только по просьбе работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. «Вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены. В случае если работники не по своей вине не могут выполнять обязанности, предусмотренные заключенными с ними трудовыми договорами, работодатель обязан оплатить время простоя в размере не ниже  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (оклада). Если оплата времени простоя не по вине работников работодателем не производится, то работники вправе обжаловать действия работодателя в комиссии по трудовым спорам или в суде<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Об утверждении разъяснения «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя»: Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 июня 1996 г. № 40 // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 1996. № 8.

## Раздел VI. Оплата и нормирование труда

### Глава 20. Общие положения

#### Статья 129. Основные понятия и определения

Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) — гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тарифная ставка (оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работы — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (професий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

#### Комментарий к ст. 129

1. Определение уровня квалификации работника и выполняемой работы, т. е. отнесение их к соответствующим разрядам для установления размера тарифных ставок, производится на основе тарифно-квалификационных справочников (ТКС). Таким образом, ТКС представляет собой указатель уровня профессионального мастерства, а тарифные (квалификационные) разряды — показатели уровня сложности работы и квалификации выполняющего ее работника.

26 декабря 1994 г. постановлением Госстандарта России № 367 (с изменениями от 23 декабря 1996 г., 10 июня 1999 г.) принят Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР). ОКПДТР разработан взамен Общесоюзного классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

В Вооруженных Силах Российской Федерации тарифно-квалификационные характеристики по профессиям рабочих и квалификационные требования по должностям руководителей, специалистов и технических исполнителей, перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, которым могут устанавливаться 9-й и 10-й разряды оплаты труда, показатели и порядок отнесения воинских частей и их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей и специалистов утверждены приказом министра обороны Российской Феде-

рации «О введении новых условий оплаты труда гражданского персонала воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации, находящихся на сметно-бюджетном финансировании, на основе Единой тарифной сетки» от 8 марта 1993 г. № 130 (с последующими изменениями).

Для унификации должностных обязанностей и квалификационных требований, предъявляемых к руководителям, специалистам, служащим, действует Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37. Квалификационный справочник содержит характеристики по каждой должности (обязанности, требования к знаниям и квалификации работника). Приказом министра обороны Российской Федерации от 8 мая 2003 г. № 155 утверждены квалификационные требования по воинским должностям руководящего, профессорско-преподавательского и научного состава военных образовательных учреждений высшего профессионального образования и бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации.

2. Оплата труда руководящих, инженерно-технических работников, служащих производится на основе схем должностных окладов. В них указываются наименования должностей и размеры окладов по каждой из них. В Вооруженных Силах Российской Федерации приказом министра обороны Российской Федерации от 2 марта 2001 г. № 90 утверждены размеры должностных окладов гражданского персонала отдельных органов этого министерства. К указанным отдельным органам отнесены: органы военного управления родов войск и служб Вооруженных Сил Российской Федерации; органы управления округов, флотов и приравненных к ним органов военного управления; органов управлений армий, флотилий и приравненных к ним органов военного управления. Приказом министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров должностных окладов гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 31 октября 2003 г. № 380 с 1 октября 2003 г. в 1,11 раза повышены должностные оклады гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации, утвержденные приказом министра обороны Российской Федерации от 2 марта 2001 г. № 90.

Должностные оклады других лиц (гражданского персонала) воинских частей устанавливаются, как указывалось выше, в соответствии с Единой тарифной сеткой.

#### Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;

меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

ответственность работодателей за нарушение требований, установленных настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы.

### **Комментарий к ст. 130**

Дополнительно к указанным в комментируемой статье государственным гарантиям по оплате труда предусмотрены следующие гарантии:

— принятие локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников (ст.ст. 8, 135, 144, 159, 372 ТК РФ);

— предоставление работнику возможности применить такую форму самозащиты, как приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст.ст. 142, 379 ТК РФ);

— производство работнику гарантийных выплат в случае невыполнения трудовых обязанностей не по своей вине (в отдельных случаях отстранения от работы — ст. 76 ТК РФ, при изготовлении бракованной продукции — ст. 156 ТК РФ, при простое — ст. 157 ТК РФ, при освоении новых производств — ст. 158 ТК РФ и др.);

— запрещение какой-либо дискриминации работника при установлении и изменении размеров заработной платы (ст. 132 ТК РФ);

— закрепление в ТК РФ положения о том, что заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132).

### **Статья 131. Формы оплаты труда**

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

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, не допускается.

### **Комментарий к ст. 131**

В условиях Вооруженных Сил Российской Федерации выплата заработной платы продукцией не применяется.

### **Статья 132. Оплата по труду**

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

### **Комментарий к ст. 132**

Конституция Российской Федерации, закрепляя право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (ст. 37), тем самым запрещает любую дискриминацию в оплате труда равной ценности. В Вооруженных Силах Российской Федерации встречаются факты тарификации выполняемых работ ниже, чем это установлено для работников других министерств. В этих случаях работнику следует обращаться в суд.

## Глава 21. Заработная плата

### Статья 133. Установление минимальной заработной платы

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Порядок определения прожиточного минимума устанавливается федеральным законом.

#### Комментарий к ст. 133

1. В настоящее время базовая сумма, применяемая при исчислении стипендий, пособий, и других обязательных социальных выплат, исчисления налогов, сборов, штрафов и иных платежей, исчисления платежей по гражданско-правовым обязательствам, размер которых в соответствии с законодательством Российской Федерации определяется в зависимости от МРОТ, установлена в соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ размере 100 руб.

2. Минимальный размер оплаты труда, который применяется исключительно для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, установлен с 1 октября 2003 г. на основании Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (в редакции Федерального закона от 1 октября 2003 г. № 127-ФЗ) в размере 600 руб.

3. Прожиточный минимум – это стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации определяется ежеквартально на основании потребительской корзины и данных Госкомстата России.

Период, за который исчислена величина прожиточного минимума по Российской Федерации	Величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации				Нормативный акт, установивший величину прожиточного минимума
	На душу населения	Для трудоспособного населения	Для пенсионеров	Для детей	
За III квартал 2003 г.	2121	2328	1612	2089	Постановление Правительства Российской Федерации от 5 ноября 2003 г. № 672
За IV квартал 2003 г.	2143	2341	1625	2113	Постановление Правительства Российской Федерации от 12 февраля 2004 г. № 74

4. Установление минимальной заработной платы в соответствии с прожиточным минимумом Правительство Российской Федерации планирует произвести в течение 4—6 лет.

5. Действовавшее с 1 января 1995 г. увеличение гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации тарифных ставок (должностных окладов) на 25% постановлением Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2001 г. № 832 с 1 декабря 2001 г. отменено, и в настоящее время оплата труда гражданского персонала производится в соответствии с Федеральным законом «О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы».

### **Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы**

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях — в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

#### **См. комментарий к ст. 129**

### **Статья 135. Установление заработной платы**

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

работникам организаций, финансируемых из бюджета, — соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) — законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

работникам других организаций — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

#### **Комментарий к ст. 135**

1. Под системой заработной платы понимается совокупность правил исчисления размеров вознаграждения за труд. Системы заработной платы позволяют установить зависимость вознаграждения от количества и качества труда работника. Они связывают размер вознаграждения с затратами труда через нормы труда.

2. Существуют следующие системы заработной платы:

— сдельная система. При этой системе оплаты сдельные расценки одинаковы для любого количества изготовленной продукции или выполненных

операций, а заработная плата начисляется за фактически выполненную работу;

— повременная система оплаты труда. При повременной системе заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки (оклада) работника и фактически проработанного времени. Повременная оплата может быть почасовой, подневной, помесячной и др. Повременная система применяется, прежде всего, для оплаты труда руководящих, инженерно-технических работников, служащих;

— премиальная система. Дополняет сдельную и повременную системы, позволяет материально поощрять достижения лучших результатов труда.

3. Вознаграждение работников воинских частей по итогам годовой работы представляет собой особого рода поощрительную выплату, цель которой усилить заинтересованность работника в результатах своего труда. Приказом министра обороны Российской Федерации от 19 августа 2002 г. № 325 утверждена Инструкция о порядке выплаты отдельным категориям гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года. Данной Инструкцией определяется порядок выплаты гражданскому персоналу воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, финансируемых из федерального бюджета, оплата труда которого производится на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года (далее — вознаграждение). Право на получение вознаграждения имеют все работники, содержащиеся по штатам воинских частей и примечаниям к ним, а также по зарегистрированным и утвержденным в установленном порядке штатным расписаниям, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

4. Вознаграждение выплачивается в течение первого полугодия года, следующего за истекшим календарным годом, а уволенным с работы в течение года — одновременно с окончательным расчетом.

Работникам, проработавшим в воинской части неполный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному полным календарным месяцам в году увольнения (приема).

5. Размер вознаграждения, выплачиваемого работнику, не может превышать двух месячных должностных окладов (тарифных ставок), фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 31 декабря календарного года, за который производится выплата вознаграждения, а уволенным с работы в течение года — на день увольнения. При этом в расчет принимаются должностные оклады (тарифные ставки), исчисленные в порядке, предусмотренном действующим законодательством для установления должностных окладов (тарифных ставок) гражданскому персоналу.

Работникам со сдельной оплатой труда вознаграждение выплачивается из тарифных ставок, установленных по соответствующим разрядам оплаты труда.

Педагогическим работникам и тренерам спортивных школ размер вознаграждения определяется исходя из фактической ставки заработной платы, установленной по соответствующему разряду оплаты труда при тарификации, но не более двух месячных должностных окладов. Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер вознаграждения устанавливается исходя из должностных окладов (тарифных ставок), исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается вознаграждение.

Кроме вышеперечисленных, существуют и другие системы оплаты труда, которые в условиях Вооруженных Сил Российской Федерации не имеют широкого применения (бестарифная, комиссионная).

### **Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

#### **Комментарий к ст. 136**

1. Заработная плата, как правило, за первую половину месяца выплачивается авансом (например, 15-го числа выдается аванс за первую половину месяца, а 30-го числа осуществляется окончательный расчет).

Конкретные дни выплаты заработной платы за первую и вторую половину месяца определяются правилами внутреннего трудового распорядка организации (воинской части), коллективным договором.

Как правило, аванс выплачивается в пределах тарифной ставки (оклада), исчисленной исходя из количества рабочего времени, фактически отработанного в первой половине месяца. Не полученная в срок заработная плата депонируется.

2. Неостребованная заработная плата включается в состав внереализационных доходов.

3. В случае смерти работника не полученная ко дню его смерти заработная плата выдается совместно проживавшим с ним членам семьи, а также лицам, находившимся на иждивении умершего.

### **Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы**

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, подпункте «а» пункта 3 и пункте 4 статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

### **Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы**

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

#### **Комментарий к ст.ст. 137—138**

1. Взыскание на заработную плату и иные виды доходов должника обращается при исполнении решений о взыскании периодических платежей, взыскании суммы, не превышающей двух минимальных размеров оплаты

труда, при отсутствии у должника имущества или недостаточности имущества для полного погашения взыскиваемых сумм.

Размер удержаний из заработной платы и иных видов доходов должника исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

2. При исполнении исполнительного документа с должника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм. При удержании из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработка. Указанные ограничения размера удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач 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 указанных случаях размер удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач не может превышать 70%.

Данные правила применяются также при обращении взыскания на причитающиеся должнику стипендии, пенсии, вознаграждения за использование автором своего авторского права, права на открытие, изобретение, на которые выданы авторские свидетельства, а также за рационализаторское предложение и промышленный образец, на которые выданы свидетельства.

3. На пособия по социальному страхованию (при временной нетрудоспособности, по беременности и родам, уходу за ребенком в период частично оплачиваемого отпуска и др.), а также пособия по безработице взыскание производится только по решению суда, судебному приказу о взыскании алиментов либо нотариально удостоверенному соглашению об уплате алиментов или по решению суда о возмещении вреда, причиненного здоровью, и возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца.

4. Взыскание не может быть обращено на денежные суммы, выплачиваемые:

1) в возмещение вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;

2) лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;

3) в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одиноким отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей; пенсионерам и инвалидам I группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам;

4) за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастроф или аварий на АЭС, и в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации;

5) в связи со смертью родных, с регистрацией брака, а также на выходное пособие, выплачиваемое при увольнении работника.

Порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам определяется СК РФ.

Порядок взыскания алиментов с должника при выезде его в иностранное государство на постоянное жительство также определяется СК РФ. В таком же порядке взыскиваются алименты с должника при выезде его в иностранное государство на работу или для прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях.

### Статья 139. Исчисление средней заработной платы

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### Комментарий к ст. 139

1. 11 апреля 2003 г. постановлением Правительства Российской Федерации № 213 утверждено Положение об особенностях исчисления средней заработной платы (далее — Положение).

2. Поскольку при исчислении среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, то в расчет среднего заработка включаются и премии (в том числе разовые премии), которые отражены в положениях об оплате (премировании) работников организаций, при условии начисления их в расчетном периоде.

3. При подсчете среднего заработка из расчетного периода исключается время освобождения работника от работы без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации. Поэтому если такой отпуск предоставлен на основании ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления, независимо от продолжительности такого отпуска он исключается из расчетного периода полностью.

4. В соответствии с п. 5 Положения в случае, если работник за расчетный период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с п. 4 Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период времени, равный расчетному.

В том случае, если предшествующий период времени, равный расчетному, был отработан не полностью, расчет среднего заработка следует производить за этот период с учетом п. 4 Положения.

5. Коэффициент 1,4 применяется для подсчета количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах при исчислении среднего днев-

ного заработка для оплаты отпуска, предоставляемого в календарных днях, независимо от продолжительности расчетного периода.

6. В том случае, если при определении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска в одном из месяцев расчетного периода нет отработанных дней по 5-дневной рабочей неделе, этот месяц в расчетный период не включается.

7. Средний заработок работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, для оплаты отпуска определяется путем умножения среднего часового заработка на количество времени (в часах) в неделю в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и на количество недель отпуска.

В том случае, если отпуск предоставляется, например, на 4 календарных дня, количество недель отпуска будет составлять  $0,57 \left(\frac{4}{7}\right)$ .

#### **Статья 140. Сроки расчета при увольнении**

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

#### **Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника**

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

#### **Комментарий к ст.ст. 140—141**

1. Понятие «иждивение» раскрывается в пенсионном законодательстве. Члены семьи умершего признаются состоявшими на его иждивении, если они находились на его полном содержании или получали от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию (п. 3 ст. 9 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ).

2. Законодатель возлагает на работодателя только обязанность выдачи не полученной работником заработной платы в результате его смерти одному из вышеперечисленных лиц. Из ст. 141 ТК РФ не вытекает обязанность со стороны работодателя каким-либо образом определять очередность лиц, имеющих право на получение указанной заработной платы, производить разделение не полученной заработной платы по частям между вышеперечисленными лицами и совершение иных аналогичных действий. Таким образом, работодатель должен выдать не полученную ко дню смерти работника его заработную плату первому обратившемуся за такой выплатой из категории лиц, предусмотренных в ст. 141 ТК РФ.

Такое положение может привести к спору между родственниками и иждивенцами умершего по поводу права на денежные средства, полученные на основании ст. 141 ТК РФ, их размера, очередности их получения и т. д. Такие споры подлежат разрешению в судебном порядке в судах общей юрисдикции в порядке искового производства.

#### **Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику**

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах; государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

#### **Комментарий к ст. 142**

1. Командир воинской части, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (КоАП РФ).

2. В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении командиром воинской части установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, он обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации (14%) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

#### **Статья 143. Тарифная система оплаты труда**

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифная система оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, устанавливается на основе единой

тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом, и являющейся гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы. Тарифная система оплаты труда работников других организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.

*См. комментарий к ст. 133*

#### **Статья 144. Стимулирующие выплаты**

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, — органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

#### **Комментарий к ст. 144**

1. Премирование работников производится на основании положений, действующих в воинских частях. В положениях о премировании устанавливаются: перечень премируемых профессий, показатели и условия премирования, источники выплаты премии, ее размеры, порядок и условия лишения премии или снижения ее размера и некоторые другие условия. Премии принято условно делить на обусловленные и не обусловленные системой оплаты труда.

Выплата разовых премий может осуществляться в качестве поощрения: за образцовое выполнение трудовых обязанностей; повышение производительности труда; продолжительную и безупречную работу, другие достижения в работе, устанавливаемые Правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

В Вооруженных Силах Российской Федерации утверждено Положение о премировании по результатам работы гражданского персонала центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации (приказ министра обороны Российской Федерации от 26 июля 1998 г. № 360 с последующими изменениями).

2. В Вооруженных Силах Российской Федерации установлены следующие надбавки:

а) для лиц, допущенных к государственной тайне.

Указанная надбавка выплачивается гражданскому персоналу воинских частей в соответствии с приказом министра обороны Российской Федерации 2002 г. № 244 в следующих размерах:

25% — за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности»;

20% — за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно»;

10% — за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно».

Надбавка выплачивается работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе.

Гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, работающему в структурных подразделениях по защите государственной тайны Вооруженных Сил Российской Федерации, дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу, тарифной ставке за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу, тарифной ставке за стаж работы в указанных структурных подразделениях в следующих размерах:

5% — при стаже работы от 1 до 5 лет;

10% — при стаже работы от 5 до 10 лет;

15% — при стаже работы от 10 лет и выше;

б) согласно приказу министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении оплаты труда гражданского персонала центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации» от 18 апреля 1999 г. № 149 (с последующими изменениями) указанной категории работников выплачивается:

— ежемесячная надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) в размере 4 должностных окладов;

— ежемесячная надбавка за особые условия государственной службы федеральным государственным служащим центральных органов военного управления в размере 14 должностных окладов, а ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы работникам, занимающим должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющим техническое обеспечение деятельности этих органов, в размере 8,5 должностного оклада;

— ежемесячная надбавка за выслугу лет федеральным государственным служащим центральных органов военного управления в размере 3 должностных окладов, а работникам, занимающим должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющим техническое обеспечение деятельности этих органов, — 2 должностных окладов;

— премия по результатам работы в размере 3 должностных окладов;

— материальная помощь в размере 2 должностных окладов;

в) гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, работающему на космодроме «Байконур» и в г. Ленинске (приказ министра обороны Российской Федерации от 17 августа 2002 г. № 315);

г) гражданскому персоналу, занимающему должности в военных образовательных учреждениях высшего профессионального образования и бюджетных учреждениях (организациях) науки Министерства обороны Российской Федерации, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, за ученую степень в размере:

— доктора наук — 1500 руб.;

— кандидата наук — 900 руб.

Указанные ежемесячные надбавки выплачивается:

— профессорско-преподавательскому составу военных образовательных учреждений высшего профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации — с 1 января 2003 г.;

— работникам военных образовательных учреждений высшего профессионального образования и бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации (кроме профессорско-преподавательского состава) — с 1 апреля 2003 г.;

д) за выслугу лет для работников воинских частей. Право, размеры, порядок исчисления стажа и выплаты данной надбавки изложены в Инструкции о порядке выплаты гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации процентной надбавки за выслугу лет, объявленной приказом министра обороны Российской Федерации 1996 г. № 35 (с учетом последующих изменений и дополнений).

В стаж работы, за который выплачивается процентная надбавка за выслугу лет, включается все время работы в воинских частях независимо от причины увольнения (за исключением увольнения за виновные действия, о которых будет сказано ниже) и длительности перерывов в работе.

Ряд периодов не засчитываются в стаж работы, дающий работникам право на получение процентной надбавки. К ним относятся: периоды отбывания исправительных работ и административного ареста, периоды работы в воинских частях в случае увольнения работника за виновные действия (осуждение к лишению свободы, прогнул, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения и т. п.);

е) приказом министра обороны Российской Федерации от 24 марта 1993 г. № 156 установлен порядок выплаты дополнительного вознаграждения за выслугу лет гражданскому персоналу воинских частей, учреждений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации, расположенных на территориях Российской Федерации, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС;

ж) за вахтовый метод работы. В соответствии со ст. 302 ТК РФ работникам, 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 районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях — 75% месячной тарифной ставки, должностного оклада, в районах Европейского Севера, Сибири и Дальнего Востока, а также в районах освоения Прикаспийского нефтегазового комплекса — 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада, в остальных районах страны — 30% месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не свыше размера установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации;

з) в связи с вредными условиями труда. Согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и Федеральной пограничной службы Российской Федерации «Об утверждении Перечня 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» от 30 мая 2003 г. № 225/194/363/126/2330/777/292 дополнительная оплата труда этой категории работников производится ежемесячно в соответствии с приказом руководителя (начальника, командира) учреждения (подразделения) за фактическое время (дни, смены) работы сотрудника (работника, военнослужащего, лица из числа гражданского персонала) в условиях контактирования с больными туберкулезом или инфицированным микобактериями туберкулеза материалом при исполнении служебных обязанностей;

и) работникам юридических служб. Приказом министра обороны Российской Федерации от 16 июня 2001 г. № 280 (с последующими изменениями) выплачивается с 1 июня 2001 г. лицам гражданского персонала главных командований видов Вооруженных Сил Российской Федерации, командований родов войск Вооруженных Сил Российской Федерации, главных и центральных управлений, управлений, комитетов, служб и направлений Министерства обороны Российской Федерации и Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации, Финансовой инспекции Министерства обороны Российской Федерации (далее — центральные органы военного

управления), имеющим высшее юридическое образование и занимающим воинские должности (должности) юридической специальности, указанные в штатах, в основных служебные обязанности по которым входит проведение правовой экспертизы правовых актов и проектов правовых актов, подготовка и редактирование проектов правовых актов и их визирование в качестве юриста или исполнителя ежемесячная надбавка за особые условия государственной службы в размере от 30 по 70% должностного оклада;

к) за работу с химическим оружием. Гражданам, занятым на работах с химическим оружием, в соответствии со ст. 4 Федерального закона «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ гарантируются повышенная оплата труда, выплата надбавки к месячному заработку, размер которой возрастает с увеличением стажа непрерывной работы с химическим оружием, и ежегодное вознаграждение за выслугу лет;

л) приказом министра обороны Российской Федерации от 4 октября 1994 г. № 325 установлена надбавка к заработной плате гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, работающему в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера.

Кроме того, в Вооруженных Силах Российской Федерации установлены надбавки следующим категориям работников:

— работникам, владеющим иностранными языками и повседневно применяющим их в практической работе, — от 10 до 15%;

— работникам, занятым обучением и обслуживанием иностранных военнослужащих и специалистов, — от 10 до 15%;

— членам экипажей рейдовых судов, выполняющих ледокольные работы, а также судов, выполняющих одновременно ледокольные и транспортные работы (за исключением ледоколов и судов, приписанных к портам, расположенным в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним), — до 12%;

— палубному командному составу и палубной команде учебных парусных судов за время нахождения в море — до 25%;

— работникам океанографических, гидрографических и гидрометеорологических экспедиций, отрядов и партий за время фактического плавания на подводных лодках при проведении экспедиционных работ — 20%;

— работникам, непосредственно занятым эксплуатацией и обслуживанием объектов и установок для уничтожения запасов химического оружия — 15%;

— водолазам за класс квалификации — от 15 до 25%;

— водителям за классность — от 10 до 25%;

— водителям автомобильных баз, обслуживающих центральный аппарат Министерства обороны Российской Федерации, за трехсменный и особый режим работы, кроме высококвалифицированных водителей, которым установлены 9-й и 10-й разряды оплаты труда, — 30%;

— членам экипажей судов обеспечения, состоящим в компании: при внутреннем плавании — 30%, при дальнем и заграничном плавании — 50%;

— гражданскому персоналу, непосредственно занятому приемом, хранением, выдачей и охраной вооружения и боеприпасов, по перечню должностей, утвержденному министром обороны Российской Федерации, — до 50%;

— гражданскому персоналу, занятому ведением учета вооружения, боеприпасов, боевой техники, имущества и денежных средств (по перечню должностей, утверждаемому министром обороны Российской Федерации), — до 30%.

3. Компенсационные доплаты к ставкам, окладам гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации:

— рабочим, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном), за заведование самостоятельными подразделениями численностью до 10 человек (мастерской, типографией и др.) — до 25%;

— за работу в ночное время: работникам воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций — 35%, работникам хлебозаводов и хлебопекарен — 75%;

— рабочим, постоянно занятым на выпуске газет в стереотипных, формных офсетных, цинкографских и печатных цехах и на участках, а также в экспедициях типографий — 50%;

— работникам судоремонтных предприятий по ремонту вооружения и научно-исследовательских и испытательных организаций ВМФ — двойная тарифная ставка за каждый час работы под водой при проведении подводных ходовых испытаний;

— членам экипажа судна, за исключением лиц с ненормируемым рабочим днем, за каждый час дежурства (без выполнения основной работы) — 50% часовой тарифной ставки;

— членам экипажей судов при перевозке нефтепродуктов первой категории — до 15%;

— членам экипажей судов при перевозке взрывоопасных веществ, сжиженного газа и горячего агломерата — до 25%;

— членам экипажей дноуглубительных судов за время выполнения дноуглубительных работ на участках с выделением вредных газов и в опасных условиях — до 12%;

— членам экипажей морских водолазных судов и катеров, плавкранов и других плавсредств за время выполнения работ в опасных условиях — до 12%;

— за время вождения и обслуживания безэкипажных несамоходных судов: боцманам, старшим рулевым, рулевым, матросам 1 и 2 классов — до 25%, капитанам, сменным капитанам и штурманам, а также их помощникам — до 20%;

— членам экипажей гидрографических и научно-исследовательских судов за время фактического выполнения гидрографических и других экспедиционных работ, не входящих в круг должностных обязанностей, — до 15%;

— командному составу маломерных рейдовых судов с построечной эффективной мощностью главных механизмов до 220 киловатт за время использования их в малом плавании — до 12%;

— членам экипажей рейдовых водолазных судов (катеров) за время работы за пределами открытых морских рейдов — до 12%;

— членам экипажей ассенизационных рейдовых судов, непосредственно участвующим в работах по сбору фекалий с судов и по перекачке их в приемные береговые пункты, а также в разборке, ремонте и сборке фекальных насосов и систем, — до 12%;

— члену экипажа судна, выполняющему обязанности артельщика, — до 50%;

— члену экипажа судна, на которого возложено обслуживание киноустановки (при отсутствии должности киномеханика), — до 30% должностного оклада киномеханика III категории;

— члену экипажа речного судна, на которого, помимо его основной работы, возложено обслуживание радиостанции, — до 30% должностного оклада радиооператора III класса;

— членам экипажей судов атомного технологического обслуживания за время их фактической работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений, по дезактивации и ремонту радиоактивного оборудования — 24%;

— водителям автомобилей с ненормированным рабочим днем — до 25%.

4. Повышения ставок, окладов гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации:

— работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиям труда, — до 24%;

— работникам учебных заведений, привлекаемым для проведения занятий с иностранными военнослужащими и специалистами, — 10%;

— специалистам культурно-просветительных учреждений, кинопрокатных предприятий, военно-учебных (учебных) заведений (кроме высших) и военно-медицинских учреждений (подразделений), работающим на селе, — 25%;

— специалистам и рабочим частей и подразделений гидрометеорологической службы и Центрального картографического производства ВМФ за время непосредственного участия в работе по производству снегосъемок в горах, по наблюдению за образованием движения лавин и ледников, подрыву этих лавин и по активному воздействию на гидрометеорологические процессы — 12%;

— членам экипажей рейдовых плашкоутов, несамоходных барж, барж-площадок и обслуживающих их буксиров и катеров, работающих в районах Дальнего Востока и Арктики, занятым на рейдовой погрузке и выгрузке судов, — 10%;

— работникам за несение боевого дежурства — 15%;

— рабочим и линейным специалистам дорожно-строительных частей, непосредственно занятым на строительстве и реконструкции автомобильных дорог в Нечерноземной зоне, — до 25%;

— водителям: на грузовых автомобилях за время работы в технологическом процессе на открытых горных работах и крышных работах, добыче нерудных материалов, сырья и закладочных материалов для основного производства промышленности строительных материалов, на вывозе древесины на лесозаготовках, на перевозке сажи, гипсового камня — до 12%; на отдельных разрезах и карьерах — до 24%; на автомобилях за время работы на подземных работах — до 50%; на автомобилях с прицепами (для водителей-повременщиков) — до 20%; работающим в г. Москве и Санкт-Петербурге, — на 10%;

— водителям автомобильных баз, обслуживающих центральный аппарат Министерства обороны Российской Федерации, Генеральный штаб и Главное разведывательное управление, за оперативное обеспечение (на оперативных и персональных машинах) — 20%;

— работникам Центра подготовки космонавтов и обслуживающих учреждений и организаций — 20%;

— отдельным категориям работников гостиницы Министерства обороны Российской Федерации, занятым обслуживанием иностранных граждан, — 10%.

#### **Статья 145. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров**

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, — органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

**Комментарий к ст. 145**

1. Постановление Правительства Российской Федерации «О порядке премирования, установления надбавок к должностным окладам и оказания материальной помощи руководителям федеральных органов исполнительной власти» от 6 ноября 2001 г. № 798 предусматривает, что премии указанным лицам выплачиваются по итогам работы за квартал на основании решения Правительства Российской Федерации. Размеры надбавок к должностным окладам утверждаются распоряжением Правительства Российской Федерации.

Материальная помощь оказывается, как правило, в связи с предоставлением ежегодного отпуска в размере двух должностных окладов в год. Премии, установление надбавок к должностным окладам и оказание материальной помощи заместителям руководителей федеральных органов исполнительной власти осуществляются решением руководителя соответствующего органа.

2. Распоряжением Министерства имущественных отношений Российской Федерации от 11 декабря 2003 г. № 6946-р утверждена Примерная форма трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия. В нем, в частности, предусматривается, что оплата труда руководителя должна быть не менее 10 минимальных размеров оплаты труда.

**Статья 146. Оплата труда в особых условиях**

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

**Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

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

**Комментарий к ст.ст. 146—147**

1. Типовые перечни профессий и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда, типовые перечни работ с тяжелыми и вредными условиями труда установлены еще союзным законодательством. Конкретные размеры доплат определяются по данным аттестации рабочих мест и оценки на них условий труда. В воинских частях работникам, непосредственно занятым не менее 50% своего рабочего времени за учетный период на указанных работах (перечислены в

приложении № 12 к приказу министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 130), доплаты устанавливаются соответственно в размере 12 и 24%. Перечни рабочих мест и работ, на которых работникам устанавливаются повышения и доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодно утверждаются командиром воинской части по результатам аттестации рабочих мест. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются командиром воинской части с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным, трудовым договором.

2. Порядок аттестации рабочих мест установлен постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 марта 1997 г. № 12 (см. комментарий к ст. 212).

**Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями**

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

**Комментарий к ст. 148**

1. Выплата надбавки установлена ст. 317 ТК РФ и ст. 11 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. № 4520-I (с последующими изменениями и дополнениями), приказом министра обороны Российской Федерации «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, работающему в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера» от 4 октября 1994 г. № 325. Начисление сумм надбавок производится на заработную плату без учета районного коэффициента. В соответствии с разъяснением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 процентные надбавки начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно.

Надбавка не начисляется на суммы материальной помощи, выплачиваемой государственным служащим (письмо Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22 июля 1999 г. № 716-7).

2. В соответствии со ст. 287 ТК РФ лицам, работающим по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, гарантии и компенсации предоставляются только по основному месту работы.

Процентная надбавка устанавливается в зависимости от группы местности и непрерывного стажа работы.

**Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных**

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

**См. комментарий к ст.ст. 150—153**

**Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации**

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

**Комментарий к ст. 150**

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу. В воинских частях поручение работ и соответственно определение уровня оплаты труда должно производиться с учетом утвержденного фонда заработной платы и штатной структуры.

**Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника**

Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

**Комментарий к ст. 151**

1. Совмещение оформляется командиром части в соответствии с приказом министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 130 (с последующими изменениями и дополнениями) с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительной работы, размера доплаты и срока, на который она устанавливается. Отмена или уменьшение размера доплаты за совмещение также производится приказом командира части с уведомлением работника об этом за 2 месяца в письменной форме.

2. От выполнения обязанностей временно отсутствующего работника следует отличать временное замещение.

Временное замещение допускается в тех случаях, когда это вызвано производственной необходимостью или связано распорядительными функциями отсутствующего работника и правом подписи соответствующих документов. Работники могут привлекаться к временному замещению только вакантных должностей при отсутствии экономии по фонду заработной платы и если это нашло отражение в коллективном договоре.

Замещающему работнику выплачивается доплата разницы между его фактическим окладом и должностным окладом замещаемого работника, но при условии, что замещаемый работник не является штатным заместителем

или помощником отсутствующего работника (при отсутствии должности заместителя).

В случае когда у руководителя имеется несколько помощников, штатным заместителем считается первый старший помощник. Разница в окладах при временном замещении выплачивается с первого дня за весь период замещения им до дня освобождения от него. За день освобождения от должности разница в окладах не выплачивается.

**Статья 152. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени**

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.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

**Комментарий к ст. 152**

Сверхурочная работа подлежит оплате, когда она произведена по приказанию (распоряжению) или с ведома командования воинской части.

**Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни**

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

**Комментарий к ст. 153**

1. В комментируемой статье установлен размер доплаты за работу в праздничный (выходной) день. Расчет суммы доплаты зависит от формы

оплаты труда: повременной или сдельной. При повременной оплате труда заработная плата работников может исчисляться исходя: из часовой ставки; из дневной ставки; из месячного оклада.

2. Если работнику установлена часовая ставка заработной платы, то сумма доплаты рассчитывается следующим образом: сумма доплаты = часовая ставка  $\times$  количество отработанных в праздничный (выходной) день часов  $\times$  2.

Если работнику установлена дневная ставка заработной платы, то сумма доплаты рассчитывается так: дневная ставка  $\times$  количество отработанных праздничных (выходных) дней  $\times$  2.

Если работнику установлен месячный оклад, то для расчета суммы доплаты необходимо определить его часовую ставку.

Часовая ставка рассчитывается следующим образом: месячный оклад: количество рабочих часов в месяце.

3. Работник может отработать праздничный или выходной день: в пределах установленной нормы рабочего времени; сверх установленной нормы рабочего времени.

Если работник работал в праздничный или выходной день в пределах установленной нормы рабочего времени (например, в пределах 160 часов при 40-часовой рабочей неделе), то доплата рассчитывается так: часовая ставка  $\times$  количество отработанных в праздничный (выходной) день часов.

Если работник превысил установленную норму рабочего времени (например, работник отработал 164 часа при норме рабочего времени 160 часов), работая в праздничные или выходные дни, доплата рассчитывается так: часовая ставка  $\times$  количество отработанных в праздничный (выходной) день часов  $\times$  2.

#### **Статья 154. Оплата труда в ночное время**

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

Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

#### **Комментарий к ст. 154**

1. Ночное время — время с 22 часов до 6 часов.

2. См. комментарий к ст. 144.

#### **Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей)**

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

#### **Комментарий к ст. 155**

1. Оплата труда при невыполнении норм труда зависит от того, по чьей вине они не выполнены, либо от причин, не связанных с виной работника или работодателя.

Если причина невыполнения норм труда — вина работодателя, то оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу. Если нормы труда (должностных обязанностей) не выполнены по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, то в этом случае работник имеет право на сохранение за ним не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (оклада).

В любом случае основанием для оплаты является выполненная работа.

2. Невыполнение норм выработки по вине работника дает работодателю право оплатить труд в соответствии с выполненной работой.

#### **Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком**

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

#### **Комментарий к ст. 156**

1. Браком считается продукция, которая изготовлена с отклонением от установленных стандартов. Брак может возникнуть: не по вине работника (например, из-за скрытого дефекта материала); по вине работника.

2. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Брак, возникший по вине работника, может быть полным (т. е. неисправным) или частичным (брак, который можно исправить).

Полный брак, возникший по вине работника, не оплачивается.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности бракованной продукции.

#### **Статья 157. Оплата времени простоя**

Время простоя (статья 74) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

#### **Комментарий к ст. 157**

Командир воинской части вправе не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке.

#### **Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)**

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

#### **Комментарий к ст. 158**

Если ни в коллективном, ни в трудовом договоре его сторонами не оговорены условия оплаты труда при освоении новых производств, то у работника нет оснований требовать выплаты ему средней заработной платы за указанный период.

## Глава 22. Нормирование труда

### Статья 159. Общие положения

Работникам гарантируются:  
государственное содействие системной организации нормирования труда;

применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором.

### Статья 160. Нормы труда

Нормы труда — нормы выработки, времени, обслуживания — устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

### Комментарий к ст.ст. 159—160

Норма времени — это величина затрат рабочего времени (в часах или минутах), установленная для выполнения единицы работы (производственной операции, комплекса операций, одного изделия и т. д.) одним работником или группой работников (в частности, бригадой) определенной квалификации в данных организационно-технических условиях. В соответствии с нормами времени рассчитываются другие нормы труда, например нормы выработки.

Примером могут служить Межотраслевые нормы времени на работы, выполняемые в библиотеках, утвержденные постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 3 февраля 1997 г. № 6. Они разработаны Центральным бюро нормативов по труду и Российской государственной библиотекой, служат основой для определения штатной численности сотрудников библиотек, планирования работ, выдачи нормированных заданий и установления соотношения между плановыми договорными работами.

### Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

### Комментарий к ст. 161

1. Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 утверждены Правила разработки и утверждения типовых норм труда, которые определяют порядок разработки и утверждения типовых (межотраслевых, профессиональных, отраслевых и иных) норм труда для однородных работ.

2. Типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и ко-

ординация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики (далее — федеральный орган исполнительной власти).

3. Типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

Типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

4. Типовые нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти в соответствии с правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти.

5. Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

### Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

### Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

### Комментарий к ст.ст. 162—163

1. Как правило, в организации до начала года разрабатывается календарный план замены и пересмотра норм труда на основе технического развития и организации производства.

2. Срок предупреждения работников о введении новых норм труда увеличен с одного до двух месяцев. Указанный срок исчисляется со дня, следующего за днем объявления работникам утвержденных в установленном порядке новых норм труда.

3. Нормы труда, введенные с нарушением установленного срока, могут быть оспорены в установленном порядке.

4. В тексте ст. 163 ТК РФ речь идет лишь об одной из разновидностей норм труда — норме выработки. Однако содержание данной статьи предполагает обеспечение нормальных условий работы и для выполнения норм времени, норм обслуживания.

## Раздел VII. Гарантии и компенсации

### Глава 23. Общие положения

#### **Статья 164. Понятие гарантий и компенсаций**

Гарантии — средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

#### **Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций**

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

#### **Комментарий к ст.ст. 164—165**

1. В комментируемых статьях закреплены гарантии работникам в области социально-трудовых отношений.

2. В ст. 165 перечислены не все случаи предоставления гарантий и компенсаций. Предоставление отдельных гарантий и компенсаций регулирует ст.ст. 167—176 ТК РФ, а также федеральными законами, приказами министра обороны Российской Федерации, которые комментируются ниже.

## Глава 24. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность

### **Статья 166. Понятие служебной командировки**

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

### **Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки**

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

### **Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой**

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

### **Комментарий к ст.ст. 166–168**

1. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом воинской части. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

До настоящего времени действует порядок направления работников в командировки, который установлен Инструкцией Министерства финансов СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС «О служебных командировках в пределах СССР» от 7 апреля 1988 г. № 62 (издана на основании постановления Совета Министров СССР от 18 марта 1988 г. № 351, объявлена приказом министра обороны СССР «О служебных командировках военнослужащих, рабочих и служащих Советской Армии и Военно-Морского Флота в пределах СССР» 1988 г. № 225). Согласно этой Инструкции направление работников воинских частей в командировку производится командиром части и оформляется выдачей командировочного удостоверения. По усмотрению командира воинской части направление работника в командировку наряду с командировочным удостоверением может оформляться приказом.

Срок командировки работников устанавливается командиром воинской части (работодателем), однако он не может превышать 40 дней, не считая времени нахождения в пути. Срок командировки рабочих, руководителей и

специалистов, направляемых для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, не должен превышать одного года.

Фактическое время пребывания в месте командировки определяется по отметкам в командировочном удостоверении о дне прибытия в место командировки и дне выбытия из места командировки. Если работник командирован в разные населенные пункты, отметки о дне прибытия и дне выбытия делаются в каждом пункте.

Днем выезда в командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда — день прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее — последующие сутки. Если станция, пристань, аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани, аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы. На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех объединений, предприятий, учреждений, организаций, воинских частей, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, неиспользованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются.

Если работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с действующим законодательством.

В случаях когда по распоряжению командования работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном порядке.

При командировках в такую местность, откуда командированный имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные (надбавки взамен суточных) не выплачиваются. Вопрос о том, может ли работник ежедневно возвращаться из места командировки к месту своего постоянного жительства, в каждом конкретном случае решается руководителем объединения, предприятия, учреждения, организации, в котором работает командированный, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Согласно приказу Министерства финансов Российской Федерации «Об изменении норм возмещения командировочных расходов на территории Российской Федерации» от 6 июля 2001 г. № 49н (с последующими изменениями) оплата найма жилого помещения при командировках производится по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 12 руб. в сутки.

Оплата суточных — 100 руб. за каждый день нахождения в командировке. Кроме того, работнику, направленному в командировку, возмещаются:

- сборы за услуги аэропортов, вокзалов, трансферных услуг;
- различные страховые и комиссионные сборы;
- расходы по проезду на аэродром или вокзал в места отправления, назначения или пересадок;
- расходы по провозу багажа.

По распоряжению командира воинской части (работодателя) работнику могут возмещаться и сверхнормативные расходы, связанные с командировками. Такими расходами могут быть суточные сверх нормы, установленные приказом руководителя, оплата найма жилья сверх норм, оплата проезда на

такси и др. В этом случае все суммы, возмещаемые работнику, не относятся на себестоимость при исчислении налогооблагаемой прибыли. В большинстве воинских частей, находящихся на сметно-бюджетном финансировании, подобные расходы не возмещаются.

2. Особые правила оплаты установлены при командировках на монтажные и наладочные работы. Так, согласно постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации «О нормах и порядке возмещения расходов при направлении работников предприятий, организаций и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации» от 29 июня 1994 г. № 51<sup>18</sup> (с изменениями от 15 июня 1995 г.) рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплачивается за каждый календарный день пребывания на месте производства работ надбавка к заработной плате взамен суточных в размере 50% тарифной ставки, должностного оклада, но не свыше размера установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации. За время нахождения в пути этим работникам выплачиваются суточные в размере установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации. Указанным работникам жилое помещение предоставляется бесплатно.

Надбавка за подвижной характер работы начисляется в процентах к месячной тарифной ставке, должностному окладу без учета коэффициентов и доплат: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском, Приморском краях и в Амурской области — 40%, в других районах страны — 30%, но во всех районах не более нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации.

В случаях когда работа носит разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц и при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, им выплачивается надбавка в размере до 20% месячной тарифной ставки, должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц — до 15% месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат.

В строительных организациях за разъездной характер работы выплачивается надбавка в размере до 20% месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат, если время проезда в нерабочее время от места нахождения строительной организации или от сборного пункта до места работы и обратно в день составляет не менее трех часов, и до 15% — если время проезда составляет не менее двух часов.

При выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях — 75% месячной тарифной ставки, должностного оклада, в районах Европейского Севера, Сибири и Дальнего Востока, а также

<sup>18</sup> Объявлено приказом министра обороны Российской Федерации «О нормах и порядке возмещения расходов при направлении гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути» 1994 г. № 279 (с изменениями, внесенными приказом министра обороны Российской Федерации 1995 г. № 294).

в районах освоения Прикаспийского нефтегазового комплекса — 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада, в остальных районах страны — 30% месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не выше размера установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации<sup>19</sup>.

3. В соответствии с приказом министра обороны Российской Федерации от 18 февраля 2000 г. № 90 гражданскому персоналу воинских частей, привлеченных к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе, суточные выплачиваются в двойном размере.

4. При направлении федеральных государственных служащих в служебные командировки им в соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О нормах расходов для федеральных государственных служащих на служебные командировки в пределах Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 1177 обеспечиваются:

- а) выплата суточных в порядке и размерах, указанных выше;
- б) приобретение проездного документа на все виды транспорта при следовании к месту командирования и обратно к месту постоянной федеральной государственной службы;
- в) бронирование и наем номера в гостинице;
- г) предоставление рабочего места, пользование необходимыми материалами и оборудованием, а также всеми видами средств связи и транспортными средствами организаций, в которые федеральный государственный служащий направлен для выполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий.

Возмещение расходов на служебные командировки в пределах Российской Федерации федеральными государственными служащими производится за счет средств, предусмотренных в федеральном бюджете на содержание федеральных органов государственной власти или их аппаратов, иных государственных органов, образуемых в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

### **Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность**

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

расходы по обустройству на новом месте жительства. Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

#### **Комментарий к ст. 169**

1. Указанные выплаты вызваны необходимостью для работника нести расходы в связи с переездом к новому месту работы и устройством на новом месте.

2. Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

3. Постановлением Правительства Российской Федерации «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» от 2 апреля 2003 г. № 187 установлено, что возмещение расходов работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, к которым относятся и воинские части, осуществляется при переезде на работу в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) по предварительной договоренности с работодателем (командиром воинской части) в следующих размерах:

а) расходы по переезду работника и членов его семьи (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) — в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

— железнодорожным транспортом — в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

— водным транспортом — в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

— воздушным транспортом — в салоне экономического класса;

— автомобильным транспортом — в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение осуществляется в размере минимальной стоимости проезда:

— железнодорожным транспортом — в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

— водным транспортом — в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

— автомобильным транспортом — в автобусе общего типа;

б) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на работника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена его семьи — в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов (грузобагажа) железнодорожным транспортом.

При отсутствии указанных видов транспорта возмещаются расходы по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или от ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время.

Транспортные расходы не подлежат возмещению в случае, если работодатель (командир воинской части) предоставляет работнику соответствующие средства передвижения;

в) расходы по обустройству на новом месте жительства: на работника — в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы и на каждого переезжающего члена его семьи — в размере одной четвертой должностного оклада (одной четвертой месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника;

г) выплата работнику суточных — в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

В случае если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов в связи с переездом работника на работу в другую местность, ему по предварительной договоренности с работодателем выдается аванс.

<sup>19</sup> Приказ министра обороны СССР «О введении в действие Положения о вахтовом методе организации работ» 1988 г. № 134.

Расходы по переезду членов семьи работника и по провозу их имущества, а также по обустройству их на новом месте жительства возмещаются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения.

4. Возмещение расходов в вышеуказанных размерах осуществляется организациями, в которые переводятся, направляются или принимаются на работу работники, в пределах ассигнований, выделенных этим организациям из федерального бюджета на реализацию мероприятий, связанных с переездом работников на работу в другую местность, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на содержание организации.

5. Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае:

— если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины;

— если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока — до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества.

6. Постановлением Правительства Российской Федерации «О льготах для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность» от 25 мая 1994 г. № 533 установлены компенсационные выплаты для данной категории граждан и перечни субъектов Российской Федерации, на территории которых действуют льготы по переселению.

7. Приказом министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению постановления Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2000 г. № 354 “О порядке возмещения расходов, связанных с перевозкой военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, а также их личного имущества”» от 8 июня 2000 г. № 300 возмещаются военнослужащим, гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей (близким родственникам), имеющим право на бесплатный проезд и перевоз личного имущества:

— расходы, связанные с приобретением проездных и перевозочных документов, в том числе расходы, связанные с пользованием постельными принадлежностями, проездом в вагонах повышенной комфортности, оплатой установленных на транспорте дополнительных сборов (за исключением расходов, связанных с доставкой билетов на дом, переоформлением билетов по инициативе пассажира), после осуществления проезда и перевоза, предъявления документов, подтверждающих фактические затраты по проезду и перевозу в пределах норм, установленных для соответствующих категорий военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, а также членов их семей (близких родственников);

— расходы по доставке личного имущества в контейнерах от места проживания до станции (пристани, порта) отправления и от станции (пристани, порта) назначения к новому месту проживания на основании документов, подтверждающих перевозку.

## Глава 25. Гарантии и компенсации работникам при выполнении ими государственных или общественных обязанностей

### **Статья 170. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей**

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном законом, иным нормативным правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения.

#### **Комментарий к ст. 170**

1. Действующим законодательством предусмотрено сохранение среднего заработка в случаях выполнения следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

а) согласно Федеральному закону «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» от 20 декабря 2002 г. № 175-ФЗ гражданам Российской Федерации, освобожденным по представлению соответствующей избирательной комиссии в период подготовки и проведения выборов от основной работы для выполнения государственной обязанности члена избирательной комиссии с правом решающего голоса, сохраняется основное место работы (должность), им выплачивается компенсация за период, в течение которого они были освобождены от основной работы;

б) в соответствии с Федеральным законом «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» от 12 июня 2002 г. № 67 члену избирательной комиссии, комиссии референдума с правом решающего голоса предоставляются аналогичные вышеизложенным гарантии и компенсации;

в) при явке по вызову в органы дознания, налоговые органы, органы предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также для участия в судебных заседаниях в качестве народных, арбитражных заседателей.

Время исполнения арбитражным заседателем полномочий по осуществлению правосудия учитывается при исчислении ему всех видов трудового стажа. За арбитражным заседателем в период осуществления им правосудия сохраняются средний заработок по основному месту работы, а также гарантии и льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Федеральным законом «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» от 2 января 2000 г. № 37-ФЗ в ст. 11 предусмотрено, что за время участия народного заседателя в осуществлении правосудия соответствующий суд выплачивает ему за счет средств федерального бюджета компенсационное вознаграждение в размере одной четвертой части должностного оклада судьи данного суда. Указанное компенсационное вознаграждение не облагается подоходным налогом. За народным заседателем в период исполнения им своих обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняются средний заработок, а также гарантии и льготы, предусмотренные законодательством.

Согласно ст. 106 УПК РФ за лицом, вызываемым в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика и понятого, сохраняется средний заработок по месту его работы за все время, затраченное им в связи с вызовом к лицу, производящему дознание, следователю, прокурору или в суд. Лицам, не являющимся рабочими или служащими, выплачивается вознаграждение за отвлечение их от обычных занятий. Кроме того, все указанные лица имеют право на возмещение понесенных расходов по явке.

Возмещение расходов по явке и выплата вознаграждения производятся из средств органов дознания, предварительного следствия и суда;

г) выполнения других государственных или общественных обязанностей — в случаях, предусмотренных законодательством.

Так, ст. 39 ТК РФ, ст. 9 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах, соглашениях» (в редакции от 20 ноября 1995 г.) предусмотрено, что лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

2. Работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, предоставляются гарантии и льготы, предусмотренные законодательством. Так, в соответствии со ст. 6 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ (с последующими изменениями) 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 или добровольном поступлении на военную службу, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу и призывом на военные сборы, освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы в размере не более 1000 руб., им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы.

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 в размере не более 1000 руб. Им выплачиваются также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения, организации Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути.

### **Статья 171. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам**

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами настоящего Кодекса.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется статьей 373 настоящего Кодекса.

### **См. комментарии к ст.ст. 373—376**

### **Статья 172. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления**

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются законами, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

### **Комментарий к ст. 172**

1. Федеральным законом «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» от 8 января 1998 г. № 8-ФЗ (с изменениями от 13 апреля 1999 г.) в ст. 15 муниципальному служащему гарантируются:

— условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей;

— денежное содержание и иные выплаты;

— ежегодный оплачиваемый отпуск;

— медицинское обслуживание его и членов его семьи, в том числе после выхода его на пенсию;

— пенсионное обеспечение за выслугу лет и пенсионное обеспечение членов семьи муниципального служащего в случае его смерти, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей;

— обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу в связи с исполнением им должностных обязанностей;

— обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или потери трудоспособности в период прохождения им муниципальной службы или после ее прекращения, но наступивших в связи с исполнением им должностных обязанностей;

— защита его и членов его семьи в порядке, установленном законами, от насилия, угроз, других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей;

— в случае ликвидации органа местного самоуправления, сокращения штата работников данного органа предоставление гарантий, установленных законодательством Российской Федерации о труде для работников в случае их увольнения в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций, сокращения штата работников.

2. В соответствии со ст. 15 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ (с изменениями от 18 февраля 1999 г., 7 ноября 2000 г.) государственному служащему гарантируются:

— условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей;

— денежное содержание и иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

— ежегодный оплачиваемый отпуск;

— медицинское обслуживание его и членов его семьи, в том числе после выхода его на пенсию;

— переподготовка (переквалификация) и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения;

— обязательность получения его согласия на перевод на другую государственную должность государственной службы, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

— пенсионное обеспечение за выслугу лет и пенсионное обеспечение членов семьи государственного служащего в случае его смерти, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей;

— обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу в связи с исполнением им должностных обязанностей;

— обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или потери трудоспособности в период прохождения им государственной службы;

— защита его и членов его семьи от насилия, угроз, других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в порядке, установленном федеральным законом;

— в зависимости от условий прохождения им государственной службы предоставление в случаях и порядке, установленных федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, жилой площади, служебного транспорта или денежной компенсации транспортных расходов;

— в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации возмещение расходов и предоставление иных компенсаций в связи со служебными командировками, с приемом на государственную службу, переводом на государственную должность государственной службы в другой государственный орган, направлением на государственную службу в другую местность, а также возмещение связанных с этим транспортных расходов и расходов на оплату жилья. Указанные расходы, связанные с предоставлением гарантий, производятся за счет средств соответствующих бюджетов.

Федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации могут быть предусмотрены и иные гарантии для государственного служащего.

## Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

**Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения**

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, — 15 календарных дней;

работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу 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.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачива-

ется 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

### Комментарий к ст. 173

1. Общее понятие гарантий и компенсаций приведено в ст. 164 ТК РФ. В некоторых других статьях данного Кодекса изложены отдельные особенности условий труда работников, связанные с их профессиональным обучением (гл. 31 и 32). При этом ТК РФ никаких особенностей в правовом регулировании этих гарантий и компенсаций для гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации не содержит. Поэтому на них в полной мере распространяются общие нормы законодательства, регулирующие порядок совмещения работы с обучением.

Предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации заменили льготы, которые предоставлялись работникам в период обучения в учебных заведениях. Причем данным Кодексом существенно пересмотрены их перечень и основания предоставления, и они приведены в соответствие с реальными возможностями работодателей. Эти гарантии и компенсации могут быть конкретизированы и расширены в коллективном договоре организации, соглашениях, а также в трудовом договоре, заключаемом с работником. В связи с принципиальными изменениями этого правового института в настоящее время не рекомендуется руководствоваться Положением, объявленным приказом министра обороны СССР от 23 февраля 1983 г. № 55.

2. Комментируемой статьей, а также в части, ей не противоречащей, ст. 17 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ предусмотрены гарантии и компенсации трем категориям работников, совмещающих работу с обучением во всех видах высших учебных заведений (университетах, институтах, академиях и т. д.): по заочной и очно-заочной (либо вечерней) формам обучения; по очной форме обучения с работой в свободное время; слушателям подготовительных отделений этих образовательных учреждений.

3. Работники, обучающиеся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в общеобразовательных учреждениях, состоят не только в трудовых правоотношениях с работодателем, но и в административном правоотношении с этими учреждениями.

ТК РФ определены некоторые требования к обеим сторонам последних из названных правоотношений. Для того чтобы воспользоваться данными гарантиями и компенсациями, работник, зачисленный на обучение решением образовательного заведения (приказом, распоряжением его руководителя), обязан обучаться в нем успешно, т. е. не иметь неудовлетворительных оценок и каких-либо задолженностей по обязательным аттестациям. В то же время ТК РФ не придается существенного значения способу поступления гражданина на обучение: по направлению работодателя либо самостоятельно. В этих случаях он является обладателем одних и тех же гарантий и компенсаций.

В свою очередь, все типы образовательных учреждений (начального, среднего, высшего профессионального образования, а также общеобразовательные учреждения) независимо от их организационно-правовых форм (госу-

дарственные, частные и т. п.) должны иметь государственную аккредитацию, и лишь при этом условии обучение в них поощряется ТК РФ. Положение о государственной аккредитации высшего учебного заведения утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 2 декабря 1999 г. № 1323. При обучении работников в не имеющих такой аккредитации образовательных учреждениях гарантии и компенсации для них могут устанавливаться коллективным договором или трудовым договором (ст.ст. 173—176 ТК РФ).

Исключительно при одновременном соблюдении сторонами вышеназванного правоотношения перечисленных условий работодатель обязан предоставить работникам предусмотренные для них ТК РФ гарантии и компенсации. Основанием их предоставления является справка-вызов (см. п. 5 комментария). В случае ее отсутствия указанная обязанность на работодателя ТК РФ не возложена. Иные условия предоставления названных гарантий и компенсаций определены ст.ст. 177, 196 и 197 ТК РФ.

4. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются: учебные отпуска, к которым по договоренности с работодателем могут быть присоединены ежегодные отпуска (ч. 2 ст. 177 ТК РФ); оплата проезда в оба конца в размере 100% стоимости проезда при обучении на заочных отделениях (факультетах); право на сокращенное рабочее время в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения выпускной квалификационной (дипломной) работы или сдачи государственных экзаменов.

Всем остальным категориям работников, обучающимся в высших учебных заведениях, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы. Для поступающих в учебное заведение этот отпуск определен без учета времени на проезд к месту его нахождения и обратно. Причем лицам, поступающим в военно-учебные заведения, предоставляется отпуск той же продолжительности для явки и сдачи экзаменов, но с сохранением среднего заработка по месту работы за время сдачи экзаменов и пути следования туда и обратно. Данное правило предусмотрено п. 72 Положения, утвержденного постановлением Совета Министров СССР от 17 февраля 1981 г. № 193 (объявлено приказом министра обороны СССР от 16 марта 1981 г. № 65). Этим же гражданам за счет Министерства обороны Российской Федерации должна производиться оплата проезда к месту нахождения военного образовательного учреждения и обратно.

5. Основанием для предоставления работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, гарантий и компенсаций во всех перечисленных случаях является справка-вызов, две формы которой установлены приказом Министерства образования Российской Федерации от 13 мая 2003 г. № 2057. Направляемый по месту жительства работника, этот документ вместе с личным заявлением работника является основанием для предоставления ему отпуска. Реальное время нахождения работника в образовательном учреждении позднее подтверждается отрывной частью этой справки, которая называется справкой-подтверждением. По прибытии из отпуска работник обязан представить ее работодателю.

6. Средний заработок для оплаты учебных отпусков исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ. Расходы по проезду один раз в учебном году (в том числе на последнем курсе обучения) к месту нахождения заочного образовательного учреждения и обратно возмещаются работодателем в порядке, предусмотренном законодательством для компенсации таких же расходов при служебных командировках (ст. 168 ТК РФ).

Сокращенное рабочее время в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения выпускной квалификационной (дипломной) работы или сдачи государственных экзаменов предоставляется по желанию работника.

По письменному соглашению сторон трудового договора и в соответствии с приказом сокращение рабочего времени может быть произведено по двум следующим вариантам: предоставлением работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращением продолжительности рабочего дня в течение недели.

7. Льготы для лиц, получающих послевузовское профессиональное образование, предусмотрены ст. 19 Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ. Эти льготы предоставляются им на основании Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 27 марта 1998 г. № 814. Система этого образования предоставляет гражданам возможность повышения уровня научной и научно-педагогической квалификации в докторантуре, аспирантуре, адъюнктуре, созданных в высших учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, и научных учреждениях, организациях, имеющих лицензию на право ведения деятельности в сфере этого образования.

Положением, утвержденным приказом министра обороны Российской Федерации от 5 сентября 2002 г. № 358, допускается зачисление в интернатуру, ординатуру, очные адъюнктуру (аспирантуру) и докторантуру военно-медицинских вузов гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации из числа граждан Российской Федерации, имеющих соответствующее образование. Их подготовка допускается при наличии вакантных мест и на основании конкурса документов после окончания комплектования военно-медицинских вузов офицерами медицинской службы. Зачисление осуществляется приказом начальника Главного военно-медицинского управления.

Командиры воинских частей, начальники военно-медицинских учреждений, ВВУЗов и научно-исследовательских организаций, направившие гражданских лиц на обучение, обязаны по окончании подготовки предоставить им должности не ниже ранее занимаемых и соответствующие уровню приобретенного образования.

**Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения**

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 40 календарных дней;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, — 10 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца, для сдачи итоговых экзаменов — один месяц;

работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда;

работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

**Комментарий к ст. 174**

1. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних образовательных учреждениях профессионального образования (техникумах, колледжах, лицеях), предоставляются: учебные отпуска, к которым по договоренности с работодателем могут быть присоединены ежегодные отпуска (ч. 2 ст. 177 ТК РФ); оплата проезда в оба конца в размере 50% стоимости проезда при обучении на заочных отделениях (факультетах); право на сокращенное рабочее время в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения выпускной квалификационной (дипломной) работы или сдачи государственных экзаменов с оплатой свободного от работы времени.

Всем остальным категориям работников (студентам средних учебных заведений, работающим в свободное от учебы время, и лицам, допущенным к вступительным испытаниям в эти образовательные учреждения) предоставляются отпуска без сохранения заработной платы. Для поступающих в учебное заведение этот отпуск определен без учета времени на проезд к месту его нахождения и обратно.

2. При предоставлении гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в средних специальных учебных заведениях, следует в обязательном порядке учитывать условия их реализации, указанные в п. 3 комментария к ст. 173. Основанием для предоставления этих гарантий и компенсаций является справка-вызов, формы которой утверждены приказом Министерства образования Российской Федерации от 17 декабря 2002 г. № 4426.

3. Средний заработок для оплаты учебных отпусков исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ.

Расходы обучающихся по проезду один раз в учебном году (в том числе на последнем курсе обучения) к месту нахождения заочного образовательного учреждения и обратно возмещаются работодателем в порядке, предусмотренном законодательством для компенсации таких же расходов при служебных командировках (ст. 168 ТК РФ).

Сокращенное рабочее время в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения выпускной квалификационной (дипломной) работы или сдачи государственных экзаменов предоставляется по желанию работника. О порядке его сокращения см. п. 6 комментария к ст. 173.

**Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования**

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

**Комментарий к ст. 175**

1. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в профессиональных училищах, предоставляются только учебные отпуска, к которым по договоренности с работодателем могут быть присоединены ежегодные отпуска (ч. 2 ст. 177 ТК РФ). При предоставлении работником этой гарантии следует в обязательном порядке учитывать условия ее реализации, указанные в п. 3 комментария к ст. 173. Типовой формы документа, являющегося основанием для предоставления этой гарантии, не установлено.

2. Средний заработок для оплаты учебных отпусков исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ.

**Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях**

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе — 9 календарных дней, в XI (XII) классе — 22 календарных дня.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по

основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

**Комментарий к ст. 176**

1. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в вечерних (сменных) общеобразовательных учебных заведениях, предоставляются: только для обучающихся в 9-м и 11-м (либо в 12-м) классах на период сдачи выпускных экзаменов учебные отпуска, к которым по договоренности с работодателем могут быть присоединены ежегодные отпуска (ч. 2 ст. 177 ТК РФ); право на сокращенное рабочее время в течение учебного года с оплатой свободного от работы времени.

При предоставлении работникам учебных отпусков следует в обязательном порядке учитывать условия их реализации, указанные в п. 3 комментария к ст. 173. Типовой формы документа, являющегося основанием для предоставления этих гарантий и компенсаций, не установлено. Сокращенное рабочее время для этих работников в указанных пределах устанавливается по их желанию без каких-либо условий.

2. Средний заработок для оплаты учебных отпусков исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ.

**Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением**

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 — 176 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

**Комментарий к ст. 177**

1. Закон не обязывает работодателя предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением (ст.ст. 173—176 ТК РФ), установленные для них гарантии и компенсации, если они получают второе образование соответствующего уровня (высшее, среднее и т. д.). Причем работникам, обучающимся одновременно в двух образовательных учреждениях (независимо от типов и видов), гарантии и компенсации предоставляются по их выбору в связи с обучением в одном из них.

2. О полномочиях работодателя и работников в области профессиональной подготовки персонала см. ст.ст. 196, 197 ТК РФ. По договоренности с работодателем, которая достигнута при заключении коллективного или трудового договора (и позднее, но оформленная соглашением сторон), работник вправе воспользоваться гарантиями и компенсациями без ограничений, определенных комментируемой статьей. В этом случае все дополнительные расходы, в том числе связанные с налогообложением, компенсируются за счет средств работодателя.

3. Определенное ТК РФ присоединение учебного отпуска к ежегодному отпуску осуществляется по соглашению сторон трудового договора и без учета имеющегося у работника стажа на отпуск (ст. 121 ТК РФ).

## Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

### Статья 178. Выходные пособия

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с: несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» пункта 3 статьи 81);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83);

отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

#### Комментарий к ст. 178

1. Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено коллективным договором или трудовым договором (ст. 292 ТК РФ).

2. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 ТК РФ).

3. Случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора с работодателем — физическим лицом выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

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

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы.

5. За работниками, высвобождаемыми из организаций в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в связи с реорганизацией либо ликвидацией, средняя заработная плата сохраняется на период их трудоустройства, но не свыше шести месяцев (ст. 6 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работа-

ющих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г.

6. Работникам предприятий или объектов, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, высвобожденным в связи с ликвидацией предприятий или объектов, а также по сокращению численности или штата, также выплачивается средняя заработная плата в период шестимесячного срока их трудоустройства (п. 4 ст. 7 Закона Российской Федерации «О закрытом административно-территориальном образовании» от 14 июля 1992 г.

7. Государственным служащим при увольнении в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением штата одновременно выплачивается средний заработок в течение трех месяцев без зачета выходного пособия (п. 2 ст. 16 Федерального закона «Об основах государственной службы в Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ).

8. Работникам, высвобождаемым при ликвидации организаций по добыче (переработке) угля, сверх установленных законодательством выходного пособия, других льгот и компенсаций Федеральным законом «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ предусмотрены дополнительные выплаты.

9. Согласно приказу министра обороны Российской Федерации от 11 июля 2002 г. № 265 женам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на территории Российской Федерации, по месту военной службы их мужей выплачивается выходное пособие в размере двухмесячной средней заработной платы в случаях, когда расторжение ими трудового договора обусловлено перемещением (переводом, прикомандированием) военнослужащих к новому месту военной службы в другую местность Российской Федерации или бывшего Союза ССР. Для получения выходного пособия военнослужащим выдают справки по установленной форме о перемещении их к новому месту военной службы в другую местность для представления по месту работы их жен.

Расходы на выплату выходного пособия производятся за счет средств, выделяемых из федерального бюджета и предусмотренных в сводной смете расходов Министерства обороны Российской Федерации на обеспечение льгот и компенсаций военнослужащим и членам их семей.

10. В соответствии с ч. 2 ст. 178 ТК РФ сохранение среднего месячного заработка за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения возможно в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Указание в тексте ТК РФ на исключительность подобных случаев подчеркивает специальный характер приведенного правового предписания. Последнее следует рассматривать как исключение из общего правила, закрепленного в ч. 1 ст. 178 ТК РФ и допускающего сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства «не свыше двух месяцев».

Фактически (при соблюдении работником условия об обращении в органы службы занятости населения в двухнедельный срок после увольнения) любой случай нетрудоустройства работника через службу занятости в течение трех месяцев со дня увольнения является исключительным, позволяющим сохранить за уволенным работником средний месячный заработок в течение третьего месяца.

При этом следует учитывать, что решение о сохранении за уволенным работником среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения принимается в том случае, когда у органа службы занятости населения отсутствует возможность предложить уволенному работнику подходящую работу.

Каких-либо ограничений права на сохранение средней заработной платы на период трудоустройства (в порядке исключения) в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости в отношении высвобождаемых по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ работников пенсионного возраста, действующее законодательство не содержит. Данные граждане не лишены права вновь трудоустроиться как самостоятельно, так и с помощью службы занятости. Однако они не могут быть зарегистрированы в качестве безработных.

Исходя из положений Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и Порядка регистрации безработных граждан, не каждое обращение граждан в органы службы занятости должно заканчиваться принятием решения о регистрации в качестве безработного или об отказе в такой регистрации. Нет оснований также утверждать, что органы службы занятости могут и должны оказывать содействие в трудоустройстве только безработным гражданам. Так, в соответствии со ст. 12 вышеназванного Закона государство гарантирует гражданам Российской Федерации бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости.

### **Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации**

При сокращении численности или штата работников организации 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 организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

#### **Комментарий к ст. 179**

1. Нетрудоспособными членами семьи умершего кормильца признаются:

1) дети, братья, сестры и внуки умершего кормильца, не достигшие возраста 18 лет, а также дети, братья, сестры и внуки умершего кормильца, обучающиеся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет или дети, братья, сестры и внуки умершего кормильца старше этого возраста, если они до достижения возраста 18 лет стали инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности. При этом братья, сестры и внуки умершего кормильца признаются нетрудоспособными членами семьи при условии, что они не имеют трудоспособных родителей;

2) один из родителей или супруг либо дедушка, бабушка умершего кормильца независимо от возраста и трудоспособности, а также брат, сестра либо ребенок умершего кормильца, достигшие возраста 18 лет, если они заня-

ты уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего кормильца, не достигшими 14 лет и имеющими право на трудовую пенсию по случаю потери кормильца в соответствии с подп. 1 настоящего пункта, и не работают;

3) родители и супруг умершего кормильца, если они достигли возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности;

4) дедушка и бабушка умершего кормильца, если они достигли возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности, при отсутствии лиц, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации обязаны их содержать.

Члены семьи признаются состоявшими на иждивении, если они находились на полном содержании умершего кормильца или получали от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию.

Иждивение детей предполагается и не требует доказательств, за исключением детей, объявленных в соответствии с законодательством Российской Федерации полностью дееспособными или достигших возраста 18 лет (Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

2. Супруги военнослужащих — граждан при прочих равных условиях имеют преимущественное право на поступление на работу в государственные организации, воинские части и на оставление на работе в государственных организациях, воинских частях при сокращении численности или штата работников, а также на первоочередное направление для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства с выплатой в период обучения средней заработной платы.

Гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей гарантируется преимущественное право на оставление на работе, на которую они поступили впервые, при сокращении штата работников (ст.ст. 10, 23 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ).

### **Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации**

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

#### **Комментарий к ст. 180**

1. Согласно Указу Президента Российской Федерации «О порядке увольнения работников при передислокации воинских частей и выплате им пособий и компенсаций» от 7 сентября 1992 г. № 1056 (с изменениями от 5 августа 1995 г., 19 ноября 2003 г.) в целях усиления социальной защиты работни-

ков воинских частей командирам воинских частей предоставлено право при выводе этих частей с территории государств — бывших союзных республик СССР и других государств на территорию Российской Федерации, а также при передислокации воинских частей на территории Российской Федерации в другую местность увольнять работников (в том числе беременных женщин и женщин, имеющих детей) в порядке, установленном для работников, высвобождаемых при ликвидации предприятия, учреждения, организации.

Женщины, уволенные в связи с выводом или передислокацией воинских частей, имеющие право на обязательное трудоустройство в соответствии с действующим законодательством и проживающие на территории Российской Федерации, трудоустраиваются по месту жительства органами государственной службы занятости населения.

Указанным выше работникам выплачивается за второй и третий месяцы периода трудоустройства средняя заработная плата, предусмотренная действующим законодательством при высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, одновременно с выплатой выходного пособия при их увольнении с работы.

2. В соответствии со ст. 16 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ при ликвидации государственного органа или сокращении его штата государственному служащему в случае невозможности предоставления работы в том же государственном органе должна быть предложена другая государственная должность государственной службы в другом государственном органе с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности. При невозможности трудоустройства государственному служащему, заключившему трудовой договор на неопределенный срок, гарантируются переподготовка (переквалификация) с сохранением на период переподготовки (переквалификации) денежного содержания по занимаемой до увольнения государственной должности государственной службы и непрерывного трудового стажа, а также предоставление возможности замещения иной государственной должности государственной службы.

При увольнении в связи с ликвидацией государственного органа или сокращении штата государственному служащему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение трех месяцев (без учета выходного пособия). В случае непредоставления государственному служащему работы в соответствии с его профессией и квалификацией государственный служащий остается в реестре государственных служащих (с указанием в резерве) с сохранением в течение года непрерывного стажа государственной службы.

**Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации**

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

**Комментарий к ст. 181**

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

## Глава 28. Другие гарантии и компенсации

### **Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу**

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется 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.

#### **Комментарий к ст. 182**

Трудовое увечье, профессиональное заболевание, иное повреждение здоровья, связанное с работой, — самостоятельное основание для предоставления работнику в соответствии с медицинским заключением другой нижеоплачиваемой работы. Перевод в данном случае может быть как постоянным, так и временным. Если здоровье работника, несмотря на лечение, не восстановилось, то орган медико-социальной экспертизы определяет степень стойкой утраты профессиональной трудоспособности, после чего у работника возникает право на получение страховых выплат в порядке обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Работодатель обязан сохранять за таким работником его прежний средний заработок за все время постоянного перевода до определения МСЭ степени стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

### **Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности**

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

#### **Комментарий к ст. 183**

1. Порядок назначения, продолжительность выплаты пособия по временной нетрудоспособности и его размеры предусмотрены постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС «О пособиях по государственному социальному страхованию» от 23 февраля 1984 г. № 191 (с последующими изменениями и дополнениями) и Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденным постановлением ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. № 12-6 (с последующими изменениями и дополнениями, объявлены приказом министра обороны СССР 1984 г. № 90). Это пособие выдается: при заболевании (травме), связанном с утратой трудоспособности; санаторно-курортном лечении; болезни члена семьи в случае необходимости ухода за ним и иных случаях.

2. Основанием для назначения данного пособия является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности (либо при его утрате — дубликат). Условия и порядок выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, определены Инструкцией, утвержденной приказом № 206 Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации и постановлением Фонда социального страхования Российской Федерации от 19 октября 1994 г. № 21 (с изменениями и дополнениями).

3. Непрерывный трудовой стаж, от продолжительности которого зависит размер выплачиваемого пособия, — это продолжительность последней непрерывной работы в данной организации с зачетом времени предыдущей работы или иной деятельности. Непрерывный трудовой стаж сохраняется при переходе работника с одной работы на другую при соблюдении установленных перерывов в работе.

Правила исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию утверждены постановлением Совета Министров СССР от 13 апреля 1973 г. № 252 (с последующими изменениями и дополнениями).

Предыдущая работа в данной организации или иная деятельность включается в непрерывный стаж, если:

— при переходе с одной работы на другую перерыв в работе не превысил одного месяца. При увольнении после 1 сентября 1983 г. по собственному желанию без уважительных причин непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель. Федеральным законом «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”» от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ установлен исчерпывающий перечень причин, являющихся уважительными при увольнении по собственному желанию. К ним отнесены: переезд на новое место жительства в другую местность; болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности; необходимость ухода за инвалидами I группы или больными членами семьи; нарушение работодателем коллективного или трудового договора; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофы, стихийные бедствия, аварии, эпидемии и другие чрезвычайные обстоятельства); увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет) и др. Указанные причины увольнения по собственному желанию подтверждаются записями в трудовой книжке;

— перерыв в работе не превысил двух месяцев:

а) при поступлении на другую работу лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения с работы по истечении срока трудового договора;

б) при поступлении на работу в Российской Федерации после освобождения от работы в организациях Российской Федерации за границей или в международных организациях и в некоторых других случаях;

— перерыв в работе не превысил трех месяцев:

а) при поступлении на работу лиц вследствие ликвидации организации, сокращения численности или штата работников;

б) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с действующим законодательством увольнение с прежней работы, и в некоторых других случаях.

Непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

а) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

б) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям.

4. Законодательством установлены также сроки другой продолжительности.

Например, п. 5 ст. 23 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ устанавливает, что гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей время военной службы засчитывается в непрерывный стаж работы, если перерыв между днем увольнения с воен-

ной службы и днем приема на работу (поступления в образовательное учреждение) не превысил одного года.

Согласно п. 2 ст. 28 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 время, в течение которого гражданин в установленном порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в общественных работах, время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей, не прерывает трудового стажа, но в непрерывный трудовой стаж этот период не засчитывается.

В соответствии с п. 4 ст. 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих» супругам военнослужащих, проходящих службу по контракту, в непрерывный трудовой стаж, необходимый для получения пособий по социальному страхованию, засчитывается весь период проживания с супругами до 1992 г. вне зависимости от мест дислокации воинских частей, с 1992 г. — в местностях, где они не могли трудиться по специальности в связи с отсутствием возможности трудоустройства и были признаны в установленном порядке безработными, а также период, когда супруги военнослужащих были вынуждены не работать по состоянию здоровья детей, связанному с условиями проживания по месту военной службы супругов, если по заключению учреждения здравоохранения их дети нуждались в постороннем уходе.

#### **Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании**

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом.

#### **Комментарий к ст. 184**

1. Начиная с 6 января 2000 г. в связи с вступлением в силу Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ установлен принципиально новый порядок возмещения вреда в указанных случаях. В настоящее время возмещение вреда осуществляется в системе обязательного социального страхования работников и других работающих граждан.

2. Законом установлены следующие виды обеспечения по страхованию:

1) пособие по временной нетрудоспособности, назначаемое в связи со страховым случаем и выплачиваемое за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) страховые выплаты:

— единовременная страховая выплата застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

— ежемесячные страховые выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти. Застрахованному ежемесячные страховые выплаты производятся в течение всего периода

стойкой утраты им профессиональной трудоспособности, а в случае смерти застрахованного причитаются лицам, имеющим право на их получение;

3) оплата дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на:

а) дополнительную медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию), в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств;

б) посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

в) санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживания и питания;

г) обеспечение специальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы; д) профессиональное обучение (переобучение).

Дополнительные расходы, предусмотренные подп. «а» — «д», оплачиваются страховщиком, если учреждением медико-социальной экспертизы установлено, что застрахованный нуждается в указанных видах помощи, обеспечения или ухода. Оплата таких расходов производится в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда, но не в порядке страхового возмещения.

Размер единовременной страховой выплаты зависит от степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности и рассчитывается исходя из 60-кратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день выплаты. В случае смерти застрахованного страховая выплата устанавливается в сумме, равной 60-кратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день выплаты.

Процедура назначения и выплаты обеспечения по страхованию включает в себя многоэтапные действия всех субъектов страхования, начиная с обращения застрахованного и (или) иных лиц, имеющих на него право, с соответствующим обращением к страховщику и заканчивая непосредственной выдачей этого обеспечения.

### **Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинское обследование**

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

#### **Комментарий к ст. 185**

1. В соответствии со ст. 21 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 (в редакции Федерального закона от 2 декабря 2000 г. № 139-ФЗ) в целях охраны здоровья граждан, предупреждения инфекционных и профессиональных заболеваний работники отдельных профессий, производств, предприятий и организаций, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

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

2. Согласно п. 2 ст. 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (в редакции Федерального закона от 20 мая 2002 г. № 53-ФЗ) работодатель обязан обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Действие данного Закона распространяется на работников, состоящих с работодателем в трудовых отношениях; студентов образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, учащихся образовательных учреждений начального профессионального, среднего профессионального образования и образовательных учреждений среднего (полного) общего, основного общего образования, проходящих производственную практику.

### **Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов**

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

#### **Комментарий к ст. 186**

1. Руководители организаций независимо от форм собственности, командиры (начальники) воинских частей в соответствии с Законом Российской Федерации «О донорстве крови и ее компонентов» от 9 июня 1993 г. № 5142-1 обязаны:

— беспрепятственно отпускать работника, являющегося донором, в организацию здравоохранения в день обследования и сдачи крови и ее компонентов;

— предоставлять работнику, являющемуся донором, установленные законодательством льготы.

2. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день медицинского обследования работник, являющийся донором, освобождается от работы на

предприятию, в учреждении, организации независимо от форм собственности с сохранением за ним среднего заработка за эти дни. Военнослужащий, являющийся донором, освобождается от несения нарядов, вахт и других форм службы.

В день сдачи крови донор обеспечивается бесплатным питанием за счет средств соответствующего бюджета.

3. Донору, сдавшему безвозмездно в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном двум максимально допустимым дозам, предоставляются следующие дополнительные льготы:

— в течение шести месяцев студентам образовательных учреждений — надбавка к стипендии в размере 25% за счет средств соответствующих бюджетов;

— в течение года — пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний в размере полного заработка независимо от трудового стажа;

— в течение года — лечение в государственных или муниципальных учреждениях здравоохранения за счет средств соответствующих бюджетов;

— в течение года — первоочередное выделение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения.

**Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации**

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

**Комментарий к ст. 187**

1. За слушателями на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы. Иногородним слушателям, направленным на обучение с отрывом от основной работы, выплачиваются суточные по установленным для командировок на территории Российской Федерации нормам.

Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, а также выплата суточных за время их нахождения в пути осуществляются за счет средств федеральных органов исполнительной власти, предприятий (объединений), учреждений и организаций по месту основной работы слушателей.

2. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием с оплатой расходов за счет направляющей стороны (Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 25 июня 1995 г. № 610) (см. также приказ министра обороны Российской Федерации «О внесении изменений в нормы и порядок возмещения расходов при направлении гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации ... на курсы повышения квалификации ...» от 9 сентября 1995 г. № 294).

**Статья 188. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника**

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается ком-

пенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

**Комментарий к ст. 188**

1. Работникам, использующим личные легковые автомобили для служебных поездок, установлены компенсации в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 8 февраля 2002 г. № 92. При этом компенсируются амортизационные расходы, затраты на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание, текущий ремонт. Размер компенсаций за использование автомобилей с рабочим двигателем до 2000 куб. см составляет 1200 руб. в месяц, свыше 2000 куб. см — 1500 руб. в месяц.

2. В соответствии с Федеральным законом от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ, изложившим в новой редакции Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. (см. приказ министра обороны Российской Федерации «О выплате денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений Министерства обороны Российской Федерации» от 4 октября 2002 г. № 401) педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 150 руб. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

## Раздел VIII. Трудовой распорядок, дисциплина труда

### Глава 29. Общие положения

#### **Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации**

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации — локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

#### **Комментарий к ст. 189**

1. В Министерстве обороны Российской Федерации действуют в части, не противоречащей ТК РФ, Правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны, введенные в действие приказом министра обороны СССР 1984 г. № 210. Структурно Правила состоят из семи разделов: I. Общие положения; II. Порядок приема и увольнения работников; III. Основные обязанности работников; IV. Основные обязанности работодателя; V. Рабочее время и его использование; VI. Поощрения за успехи в работе; VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

2. Уставы и положения о дисциплине утверждаются Правительством Российской Федерации (ранее — Советом Министров СССР). Структурно они состоят из трех разделов: 1. Общие положения; 2. Поощрения; 3. Дисциплинарная ответственность. В отдельных уставах имеется раздел 4 — «Заключительные положения». В уставах и положениях о дисциплине предусмотрена повышенная дисциплинарная ответственность работников по сравнению с общими правилами. В Вооруженных Силах Российской Федерации, например, действует Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2000 г. № 715.

Кроме того, дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников, регулируется: Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, Уставом о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии и др.

#### **Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации**

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

*См. комментарий к ст. 372*

## Глава 30. Дисциплина труда

### Статья 191. Поощрения за труд

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

#### Комментарий к ст. 191

1. Поощрение — это публичное признание результатов труда работников. Оно осуществляется с помощью различных мер поощрения (морального и материального характера), а также путем предоставления льгот и преимуществ.

Меры поощрения в зависимости от общественной значимости заслуг работников подразделяются на две группы: поощрения за успехи в работе и поощрения за особые трудовые заслуги.

2. За особые трудовые заслуги, т. е. за трудовые успехи, которые по своей общественной значимости выходят за рамки конкретного предприятия, учреждения, организации, работники представляются в соответствующие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и к присвоению почетных званий.

3. На федеральном уровне Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 1994 г. № 422 утверждено Положение о государственных наградах Российской Федерации. Согласно этому Положению государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в защите Отечества, государственном строительстве, экономике, науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные выдающиеся заслуги перед государством. Государственными наградами Российской Федерации являются:

— звание Героя Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия Российской Федерации;

— почетные звания Российской Федерации.

В системе государственных наград:

— учреждены: орден Святого апостола Андрея Первозванного, орден «За заслуги перед Отечеством», орден Жукова, орден Мужества, орден «За военные заслуги», орден Почета, орден Дружбы, знак особого отличия — медаль «Золотая Звезда», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством», медаль «За отвагу», медаль «Защитнику свободной России», медаль «За спасение погибавших» и др.;

— установлены:

а) звание Героя Российской Федерации;

б) почетные звания: «Летчик-космонавт Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации» и др.

В Вооруженных Силах Российской Федерации вопросы, связанные с награждением личного состава государственными наградами и наградными знаками регулируются также приказом министра обороны Российской Федерации от 7 августа 1996 г. № 280 (с последующими изменениями).

Приказом министра обороны Российской Федерации от 5 июня 2000 г. № 310 учреждена медаль Министерства обороны Российской Федерации «За трудовую доблесть»

4. Приказом министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении расходования наградного фонда и фонда единовременных денежных пособий» от 18 декабря 1997 г. № 469 установлено, что поощрение военнослужащих и гражданского персонала путем награждения их ценными (в том числе и именными) подарками или деньгами (денежной премией) производится за счет и в пределах денежных средств, выделенных в установленном порядке по бюджетной статье «Наградной фонд» сметы Министерства обороны. Поощрение и оказание единовременной денежной помощи лицам, не проходящим военную службу (не работающим) в центральных органах военного управления, объединениях, соединениях, воинских частях и организациях Министерства обороны Российской Федерации, за счет денежных средств наградного фонда и фонда единовременных денежных пособий запасаются.

Решение о поощрении военнослужащего, лица гражданского персонала, а также об оказании им единовременной денежной помощи оформляется приказом командира воинской части.

В приказах об оказании единовременной денежной помощи также указываются мотивы, послужившие основанием для принятия такого решения.

Командирам воинских частей, которым в соответствии с ДУ ВС РФ и ТК РФ предоставлено право поощрять подчиненных военнослужащих и гражданский персонал, при принятии решения о награждении следует исходить из стоимости вручаемого ценного (в том числе именного) подарка или суммы денег, но не более:

— командиру полка (корабля 1 ранга) — пяти минимальных размеров оплаты труда;

— командиру дивизии — восьми минимальных размеров оплаты труда;

— командиру корпуса (эскадры) — десяти минимальных размеров оплаты труда;

— командующему армией (флотилией) — двенадцати минимальных размеров оплаты труда;

— командующему войсками округа, флотом — пятнадцати минимальных размеров оплаты труда;

— главнокомандующему видом Вооруженных Сил Российской Федерации, заместителю министра обороны Российской Федерации — двадцати минимальных размеров оплаты труда.

### Статья 192. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

#### Комментарий к ст. 192

1. Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности служит один и тот же вид правонарушения — дисциплинарный про-

ступок, под которым понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, влекущее за собой применение мер дисциплинарного воздействия.

2. Указанный в ТК РФ перечень взысканий является исчерпывающим и дополнению в локальных правилах внутреннего трудового распорядка не подлежит.

3. Специальную дисциплинарную ответственность несут работники, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине. В этих нормативных правовых актах, как уже отмечалось выше, предусмотрены более строгие меры взыскания.

### **Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

### **Комментарий к ст. 193**

1. В комментируемой статье подробно изложена процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Вместе с тем командирам воинских частей в целях принятия законных и обоснованных решений при наложении дисциплинарных взысканий необходимо учитывать и выяснять следующие обстоятельства:

1) в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к увольнению, и может ли оно служить основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя;

2) тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, отношение к труду.

Кроме того, необходимо соблюдать сроки для применения дисциплинарного взыскания. При этом надлежит иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания следует исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник,

стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в силу закона в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается только время болезни работника или пребывания его в отпуске; отсутствие на работе по другим основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не превышает течение указанного срока;

г) к отпуску, предоставляемому течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые администрацией в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные), отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, кратковременные отпуска без сохранения заработной платы и др.;

д) при применении работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения за хищение чужого имущества месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора, которым установлена вина работника в хищении имущества, либо постановления компетентного органа о наложении административного взыскания за совершенное работником хищение.

Законом не предусмотрено право работодателя без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска на работу, поэтому отказ работника от выполнения распоряжения о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного или общественного взыскания, допустимо применение к нему нового дисциплинарного или общественного взыскания, в том числе и увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 33 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2).

2. За нарушение трудовой дисциплины командир воинской части вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения этого проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

3. В отдельных случаях, когда нарушение работником трудовой дисциплины неочевидно, в целях выяснения обстоятельств и получения достоверных данных назначается и проводится административное расследование (служебная проверка).

В ходе проверки осуществляется гласный сбор и документальное оформление сведений, относящихся к проступку, в том числе:

1) устанавливается, действительно ли имел место проступок, время, место, обстоятельства, при которых он был совершен;

2) цели и мотивы совершения проступка;

3) наличие вины в действиях либо бездействии конкретных работников и степень вины каждого в случае совершения проступка несколькими работниками;

4) обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности виновного работника;

5) личные и деловые качества работника, его предшествующее поведение;

6) причины и условия, которые способствовали совершению проступка;

7) характер и размер ущерба, причиненного работником, совершившим проступок.

Работодатель (командир воинской части) издает приказ о проведении проверки, в котором определяет сроки проверки, лицо (или лица), которому(ым) поручено ее проведение, срок представления материалов проверки и заключения по ее результатам.

Работники федеральных органов исполнительной власти на период проведения проверки могут быть временно отстранены от исполнения должностных обязанностей.

Работу комиссии организует и направляет ее председатель, который несет ответственность за соблюдение сроков, полноту и объективность проведения проверки.

Временное изъятие служебных документов или имущества производится по акту, первый экземпляр которого передается работнику, ответственному за их хранение под расписку о получении акта. Второй экземпляр акта вместе с документами приобщаются к материалам проверки. В акте также указывается, где хранится изъятая вещь или кому из сотрудников оно передано под ответственное хранение.

В ходе проверки устанавливаются и документально оформляются сведения, относящиеся к проступку работника. Последний имеет право:

1) давать письменные объяснения с изложением своего мнения по поводу совершенного проступка, заявлять о доказательствах по существу своего объяснения;

2) требовать приобщения к материалам проверки представляемых им документов и материалов;

3) подать заявление об отводе работника от проведения проверки с конкретными доводами, объясняющими отвод;

4) ознакомиться, в случае установления нарушений в его действиях, по окончании проверки с ее материалами и заключением о результатах проверки, что удостоверяется подписью работника, в отношении которого проводилась проверка, на заключении о результатах проверки. В случае отказа от ознакомления с заключением или от подписи составляется акт.

По завершении проверки составляется заключение, которое представляется руководителю. На основании результатов расследования издается приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности. В случае установления в действиях работника признаков уголовно наказуемого деяния материалы передаются в прокуратуру.

4. В соответствии с Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ государственный служащий, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение государственного служащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится распоряжением руководителя (о мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы см. Указ Президента Российской Федерации от 6 июня 1996 г. № 810).

5. Как следует из Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. № 2490-I (с последующими изменениями) представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации.

### **Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания**

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

#### **Комментарий к ст. 194**

Дисциплинарное взыскание, снятое в порядке, предусмотренном ст. 194 ТК РФ, не подлежит учету при решении вопроса о возможности увольнения работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание утрачивает силу до истечения года со дня его применения, если работник в этот период прекратил трудовые отношения с данным работодателем.

### **Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников**

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодателем обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

#### **Комментарий к ст. 195**

Под представительным органом работников следует понимать представителей интересов работников (см. комментарии к ст.ст. 29—31).

В соответствии со ст. 370 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть поступившее к нему заявление в недельный срок с момента его получения.

Согласно ст. 195 ТК РФ работодатель обязан применять к названным работникам (при подтверждении фактов допущенных ими нарушений) дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. При освобождении руководящего работника от занимаемой должности ему может быть предоставлена иная работа.

## Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

### Глава 31. Общие положения

#### Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

#### Комментарий к ст. 196

1. В целях реализации конституционных прав граждан на труд и образование, а также содействия повышению профессионального уровня работающих ТК РФ предусматривает широкую систему взаимоотношений сторон трудовых отношений в области профессионального обучения работников. Они наделяются существенными гарантиями и компенсациями при совмещении работы с обучением как непосредственно на производстве, так и в различных образовательных учреждениях (ст.ст. 173—177, 187, 198—208 ТК РФ). В упорядоченном виде полномочия работодателя и работников в области профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров предусмотрены нормами гл. 31 ТК РФ.

2. В связи с профессиональным обучением работника работодатель (командир воинской части) имеет право (помимо установленных данной статьей): заключать срочный трудовой договор для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника (ст. 59 ТК РФ); дополнительным договором (например, ученическим и иным) урегулировать с ним отношения, связанные с его направлением на профессиональное обучение (ст. 197 ТК РФ); предусматривать в трудовом договоре с ним условие о его обязанности отработать после обучения не менее согласованного ими срока, если обучение производится за счет средств организации (ст. 57 ТК РФ); в случае неисполнения работником этой обязанности возместить понесенные организацией затраты на обучение в порядке, предусмотренном ст. 249 ТК РФ.

Работодатель одновременно обязан: создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, установленные ст.ст. 173—177, 187, 198—208 ТК РФ, иными правовыми актами, трудовым договором; при их предоставлении производить соответствующие выплаты за счет средств организации (ч. 2 ст. 165 ТК РФ).

3. Обязательное повышение квалификации предусмотрено для медицинских, педагогических работников, федеральных государственных служащих (по Положению, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2001 г. № 109) и др.

Профессиональная подготовка работников ведомственной охраны Министерства обороны Российской Федерации проводится в порядке и по программе, определяемой приказом министра обороны Российской Федерации «О ведомственной охране Министерства обороны Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 541.

4. ТК РФ не гарантируется работнику по окончании образовательного учреждения предоставление работы в соответствии с полученной квалификацией и образованием. Исключением является целевая подготовка специалистов на основе контракта, заключенного студентами на срок до 3 лет с конкретным работодателем по предложению руководителя учебного заведения. По получении высшего или среднего образования им предоставляется работа на основании Положения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995 г. № 942.

5. В трудовом либо дополнительном договоре (ст. 197 ТК РФ), а также в локальных актах могут предусматриваться: поощрения за успешное совмещение работы с обучением и необходимые условия для этого; запрещения привлечения работника к сверхурочным работам в дни учебных занятий и иные компенсации и гарантии. Ими могут устанавливаться особенности оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в образовательных учреждениях и работающих в свободное от учебы время (ст. 271 ТК РФ).

6. В отдельных случаях законодательство экономическими мерами по отношению к работодателю стимулирует профессиональное обучение работников (см. комментарий к ст. 419).

#### Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

#### Комментарий к ст. 197

1. В сфере профессионального обучения работники также имеют право на гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ (ст.ст. 173—177, 187, 198—208), иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Данные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы, а не по работе, на которую он принят в качестве совместителя (ст. 287 ТК РФ).

2. Кроме того, ТК РФ на работников возлагаются следующие обязанности: дополнительным договором (например, ученическим и иным) урегулировать отношения с работодателем, связанные с профессиональным обучением (ст. 197); при заключении трудового договора определять с работодателем условие об обязательной отработке и ее сроках после профессиональ-

ного обучения, произведенного за счет его средств (ст. 57); возместить затраты (стипендию, другие расходы), понесенные работодателем в связи с его профессиональным обучением, при одновременном наличии условий, изложенных в ст. 249 ТК РФ. Причиненный в этом случае ущерб может быть возмещен работником в добровольном порядке по правилам ст. 248 ТК РФ либо в судебном порядке (ст. 391 ТК РФ).

3. ТК РФ предписывается работнику новые отношения по поводу его обучения закреплять дополнительным договором (трудовым или гражданско-правовым договором — по ст. 198 ТК РФ) с работодателем. Данная обязанность корреспондирует праву работодателя, который в конечном итоге и решает вопрос о необходимости такого договора.

Согласно ст.ст. 198—208 ТК РФ дополнительный договор (в виде ученического) обязателен при переобучении работников без отрыва от производства. Очевидно, что правомерен он и при направлении работников для повышения квалификации с отрывом от работы, а также в других случаях, когда обучение в учебных заведениях осуществляется по направлению организации и (или) за счет ее средств. Вместе с тем заключение указанного договора с работниками, самостоятельно поступившими в высшие и средние учебные заведения, имеющие государственную аккредитацию, следует признать излишним. Предусмотренные ст.ст. 173 и 174 ТК РФ гарантии и компенсации предоставляются работникам независимо от того, направлены они на обучение либо самостоятельно поступили в эти учебные заведения.

ТК РФ не определено содержание дополнительного договора, за исключением ученического (ст. 199), ввиду чего он может составляться в произвольной форме.

## Глава 32. Ученический договор

### **Статья 198. Ученический договор**

Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации — ученический договор на переобучение без отрыва от работы.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

#### **Комментарий к ст. 198**

1. Ученический договор может быть двух видов: гражданско-правовым и соглашением на основе норм трудового законодательства. Первый из них регулируется исключительно гражданско-правовыми нормами и заключается с ищущим работу гражданином на профессиональное обучение. Второй вид этого договора признается дополнением к трудовому договору и заключается с подчиненным работником на основании положений гл. 32 ТК РФ.

2. В период ученичества непосредственно на производстве без отрыва от работы возможны следующие виды профессионального обучения работников: переподготовка и обучение их вторым профессиям (обучение работников, уже имеющих профессию, в целях получения новой); повышение квалификации, направленное на совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений по имеющейся профессии. Причем повышение квалификации может осуществляться с отрывом от производства в сторонних учебных учреждениях и организациях, что не имеет никакого отношения к ученичеству (ст. 187 ТК РФ).

Обучение работников и их профессиональная подготовка в области охраны труда осуществляются в системе проводимых в организации мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

### **Статья 199. Содержание ученического договора**

Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

#### **Комментарий к ст. 199**

Наименование профессии, специальности, квалификации устанавливается в соответствии с правилами ст. 57 ТК РФ. Срок обязательной отработки по окончании ученического договора избирается его сторонами по согласованию. О других условиях договора см. ст.ст. 201—203, 207 ТК РФ.

### **Статья 200. Срок и форма ученического договора**

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

### **Комментарий к ст. 200**

В связи с прямым указанием в ТК РФ письменная форма договора является обязательной.

### **Статья 201. Действие ученического договора**

Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

### **Комментарий к ст. 201**

Установленный сторонами срок договора должен обеспечить качественное профессиональное обучение работника и может быть продлен ими. Уважительные причины его продления рекомендуется отражать в самом договоре.

Изменение договора, так же, как и его заключение, возможно лишь по договоренности сторон.

### **Статья 202. Организационные формы ученичества**

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

### **Комментарий к ст. 202**

Примерный перечень приведенных форм обучения может сочетаться и дополняться другими формами с учетом специфики и профиля организации, ее возможностей.

### **Статья 203. Время ученичества**

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освободиться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

### **Комментарий к ст. 203**

На учебное время в период ученичества должно отводиться 40 часов в неделю, если для учеников не определено сокращенное рабочее время в зависимости от указанных в ч. 1 комментируемой статьи обстоятельств. Данное условие, а также возможность полного или частичного освобождения от работы по ранее заключенному трудовому договору подлежат отражению в дополнительном договоре.

### **Статья 204. Оплата ученичества**

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже

установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

### **Комментарий к ст. 204**

Оплата ученичества производится путем выплаты ученикам стипендии и (или) вознаграждения за произведенную продукцию. Минимальный размер оплаты труда, а следовательно, и стипендии ученикам, определен ст. 133 ТК РФ. Установление оплаты труда учеников осуществляется в порядке, указанном в ст.ст. 135, 143, 145—150, 156—157 ТК РФ.

### **Статья 205. Распространение на учеников трудового законодательства**

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

### **Комментарий к ст. 205**

Перечень видов нормативных правовых актов о труде установлен ст. 5 ТК РФ. О нормах охраны труда см. *комментарии к ст.ст. 209—231*.

Профессиональное обучение работников в организациях диктуется потребностями производства и, как правило, порядок его проведения, помимо законодательства о труде, устанавливается локальными актами (коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и т. д.) и организационно-распорядительными документами (приказами, распоряжениями).

### **Статья 206. Недействительность условий ученического договора**

Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

### **Комментарий к ст. 206**

Недействительность условий ученического договора может быть признана государственной инспекцией труда (ст.ст. 354—365 ТК РФ) или в судебном порядке. В этом случае применяются указанные в статье правовые акты.

### **Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества**

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

### **Комментарий к ст. 207**

Поручение работнику организации по окончании ученичества работы по новой профессии или специальности либо по другой квалификации, осуществляется в порядке постоянного перевода на другую работу (ст. 72 ТК РФ). Необходимость испытания для работника при переводе ст. 70 ТК РФ не установлена. Очевидно, предусмотренное ч. 1 комментируемой статьи правило распространяется на учеников, обучавшихся по гражданско-правовым договорам.

Возмещение затрат, связанных с обучением работника, производится по правилам ст.ст. 248 и 249 ТК РФ.

**Статья 208. Основания расторжения ученического договора**

Ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора.

**Комментарий к ст. 208**

Заключенный на основании норм трудового законодательства ученический договор прекращается по основаниям, установленным ст. 77 ТК РФ. Досрочное расторжение работником договора может повлечь материальную ответственность в размере затрат работодателя, связанных с его обучением (ст.ст. 248 и 249 ТК РФ).

## Раздел X. Охрана труда

### Глава 33. Общие положения

#### **Статья 209. Основные понятия**

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

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

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

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

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

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

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

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

#### **Комментарий к ст. 209**

1. В современных экономических условиях проблема безопасности условий труда работников приобрела первостепенное значение. За последние десять лет в России принято множество нормативных правовых актов в области охраны труда. Основопологающим среди них является Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1999 г. № 425), многие положения которого восприняты ТК РФ (гл. 33–36). Определяя сферу применения законодательства России об охране труда, данный Федеральный закон предусматривает его распространение на всех работодателей и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, военнослужащих, направляемых на работы в различные организации, учащихся образовательных учреждений, проходящих производственную практику, и других граждан в период их работы. Законодательство об охране труда действует также в отношении иностранных граждан, работающих в организациях, находящихся под юрисдикцией Российской Федерации, если иное не предусмотрено международным догово-

ром России. Действенная реализация норм охраны труда в полном объеме органами военного управления, воинскими частями и военными организациями позволит оптимизировать работу и добиться позитивных сдвигов в обеспечении здоровых и безопасных условий труда на производстве.

Большое внимание охране труда уделяется в соглашениях и локальных нормативных актах, действующих в воинских частях. Все установленные разд. X ТК РФ требования по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников нашли адекватное отражение с учетом специфики деятельности в Отраслевом соглашении между Министерством обороны Российской Федерации и Федерацией профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России на 2003—2005 годы (объявлено приказом министра обороны Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 125). В коллективных договорах воинских частей нормы охраны труда образуют самостоятельный раздел или оформляются в виде приложений к ним — соглашений об охране труда.

2. В целях единообразного понимания правовых предписаний в комментируемой статье приводятся общее определение охраны труда и основные понятия, используемые в нормативных правовых актах.

### **Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда**

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- 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 компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной 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 и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

международное сотрудничество в области охраны труда;

проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

### **Комментарий к ст. 210**

1. Закрепленное ТК РФ (ст. 209) понятие охраны труда позволяет судить о ней как о многоуровневой системе мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий трудовой деятельности, осуществляемых государственными органами, органами местного самоуправления, профсоюзами, работодателями, их объединениями и самими работниками. Проблемы охраны труда предполагают рассмотрение их в различных аспектах: медицинском, техническом, социальном, экономическом, правовом.

Правовая охрана труда как правовой институт трудового права (см. комментарий к ст. 1) представляет собой систему правовых норм, непосредственно направленных на создание условий труда, которые обеспечивают сохранение в процессе труда жизни и здоровья работников. Эти нормы являются обязательными для выполнения всеми субъектами трудовых отношений.

2. В Российской Федерации охрана труда является частью государственной политики, основные направления которой в производственной деятельности предусмотрены комментируемой статьей. Большинство из приведенных основных направлений — принципов конкретизированы в положениях разд. X ТК РФ.

## Глава 34. Требования охраны труда

### Статья 211. Государственные нормативные требования охраны труда

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством Российской Федерации.

#### Комментарий к ст. 211

1. Несмотря на государственное управление охраной труда, правовые нормы по охране труда устанавливаются как в централизованном порядке, так и на локальном уровне, находя свое отражение в коллективном договоре, соглашении по охране труда, принимаемых в воинской части. Помимо законодательства, нормы об охране труда устанавливаются и подзаконными актами. Так, постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. № 399 утвержден Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда, т. е. правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Методические рекомендации по их разработке утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2002 г. № 80.

Действующая система данных подзаконных актов состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда и др. Они разрабатываются и утверждаются федеральными органами исполнительной власти. Так, межотраслевые правила ранее утверждались Министерством труда и социального развития Российской Федерации (например, Межотраслевые правила по охране труда на автомобильном транспорте и Межотраслевые правила по охране труда в розничной торговле, утвержденные соответственно постановлениями от 12 мая 2003 г. № 28 и от 16 октября 2000 г. № 74). В связи с реорганизацией федеральных органов исполнительной власти (см. комментарий к ст. 5) они будут утверждаться Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Отраслевые правила утверждаются другими министерствами (например, приказом Госкомсвязи России от 29 мая 1997 г. № 72 утверждены Правила по охране труда при работах на телефонных станциях и телеграфах и т. д.). Поскольку Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 изменена система федеральных органов исполнительной власти, вышеуказанный Перечень видов нормативных правовых актов в ближайшем будущем подлежит изменению.

2. Содержанием правового института охраны труда (см. комментарий к ст. 210) являются правовые нормы, подразделяемые: по сфере их действия (единые межотраслевые, отраслевые и разработанные на их основе локаль-

ные нормы по охране труда организации); субъектам — исполнителям нормативных предписаний (организационно-правовые, материально-правовые, нормы по контролю и надзору за соблюдением охраны труда — устанавливающие обязанности соответственно работодателя и его представителей, сторон трудового договора, органов, указанных в ст. 353 ТК РФ); форме нормативных предписаний подзаконных актов — постановления, положения, стандарты, системы стандартов безопасности труда (государственные, отраслевые, предпринятые), правила и нормы (например, санитарные, строительные и т. д.), инструкции (по безопасности, типовые отраслевые по охране труда, локальные инструкции по охране труда для работников и на отдельные виды работ), организационно-методические документы (положения, рекомендации и т. д.).

### Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;  
применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;  
соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

### **Комментарий к ст. 212**

1. Приведенные в комментируемой статье обязанности по охране труда возлагаются для исполнения на всех без исключения работодателей, в том числе командиров воинских частей. Их работа по обеспечению безопасности труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации осуществляется как в соответствии с общим законодательством об охране труда, так и на основании ведомственных нормативных актов, действующих в этой сфере трудовых отношений. Среди последних основным нормативным актом является Руководство по организации работы по охране труда (далее — Руководство), введенное в действие приказом министра обороны Российской Федерации от 12 сентября 1995 г. № 302. Некоторые его положения устарели, ввиду чего их следует соотносить с требованиями современного законодательства об охране труда.

2. Организация работы по охране труда заключается в планомерном и целенаправленном осуществлении различных мероприятий по охране труда (правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и др.) в целях создания здоровых и безопасных условий труда как в целом в воинской части, так и на отдельном рабочем месте.

Подлежащие планированию и осуществлению мероприятия в области охраны труда предусмотрены Рекомендациями, утвержденными постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 1995 г. № 11 (содержатся в вышеназванном приказе министра обороны Российской Федерации). Данные мероприятия должны быть оформлены соответствующим разделом в коллективном договоре или отдельным соглашением по охране труда, которое может быть его приложением (его форма приведена в указанном приказе министра обороны Российской Федерации). К числу этих мероприятий могут быть отнесены: модернизация технологического, подъемно-транспортного и другого производственного оборудования; устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в помещениях; проведение работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда и т. п. По усмотрению работодателей, профсоюзов и иных представительных органов работников в мероприятия по охране труда могут включаться и другие работы. При этом для непроизводственных отраслей (организации торговли, культуры, государственные учреждения и др.) их содержание может отличаться от указанных в Рекомендациях.

Ответственность за состояние охраны труда в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации возлагается на командира воинской части, начальника учреждения, военно-учебного заведения, предприятия и организации. Другие руководящие работники военных организаций (начальники структурных подразделений, главные специалисты и др.) несут ответственность в соответствии с их должностными обязанностями в этой области, названными в разд. 3 Руководства.

3. При обеспечении безопасности работников в процессе эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и т. д. следует учитывать требования ст. 215 ТК РФ.

Необеспеченность работников средствами индивидуальной и коллективной защиты не позволяет требовать от них исполнения трудовых обязанностей и обязывает работодателя оплатить возникший по этой причине простой (ст. 220 ТК РФ).

Режим труда и отдыха работников урегулирован разд. IV и V ТК РФ.

Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда производится со всем без исключения персоналом (ст. 225 ТК РФ). Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда.

Внутренний контроль за соблюдением требований охраны труда в организациях возложен на специально создаваемую службу (ст. 217 ТК РФ), комитеты (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ), некоторые иные органы и уполномоченных лиц.

Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждено постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 марта 1997 г. № 12. Обязательная сертификация постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда организуется в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 20 июня 1994 г. № 49. Как определено п. 14 Руководства, в воинских частях должен составляться перечень постоянных рабочих мест, подлежащих обязательной аттестации и сертификации на соответствие

требованиям охраны труда, который подлежит утверждению командиром воинской части.

Обязательные медицинские осмотры (обследования) работников проводятся за счет средств организации (ст. 213 ТК РФ). Без их прохождения работодатель обязан не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей (ст. 76 ТК РФ).

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охраны труда осуществляют органы, указанные в ст. 353 ТК РФ, а общественный контроль — профсоюзы (ст. 370 ТК РФ).

Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья должно производиться постоянно, начиная с приема их на работу (ст. 57 ТК РФ).

Работодатель несет ответственность за расследование и учет производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации, которые производятся на основании норм ТК РФ (ст.ст. 227—231) и иных правовых актов. Обязательное социальное страхование работников в этих случаях осуществляется согласно Федеральному закону от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 25 марта 2000 г. № 145).

Подготовка и утверждение межотраслевых, отраслевых типовых и локальных (в организации) инструкций по охране труда производится в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденными постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2002 г. № 80. В воинской части для работников утверждаются два вида этих локальных нормативных актов — инструкции по охране труда по видам выполняемых работ и по имеющимся профессиям (должностям). Основой для их подготовки являются межотраслевая или отраслевая типовая инструкции по охране труда (правила по охране труда), требования безопасности, изложенные в эксплуатационной документации организаций — изготовителей оборудования, технологической документации с учетом конкретных условий производства. Утверждение инструкций осуществляется с учетом письменного мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников. При этом пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет или досрочно в установленных в Рекомендациях случаях. Их действие может быть продлено на следующий срок. Все инструкции регистрируются в двух журналах: их учета и учета их выдачи. Действующие в подразделении инструкции по охране труда для его работников, а также их перечень хранятся у руководителя этого подразделения.

О санитарно-бытовом и лечебно-профилактическом обслуживании работников см. комментарий к ст. 223.

4. Обязанностям работодателей соответствуют права работников и их гарантии в области охраны труда (ст.ст. 219 и 220 ТК РФ).

### **Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников**

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

### **Комментарий к ст. 213**

1. В соответствии с требованиями, указанными в комментируемой статье, и положениями ст. 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1999 г. № 425) организация и проведение за счет собственных средств медицинских освидетельствований персонала возложены на работодателя (командира воинской части). В случаях, предусмотренных правовыми актами, он обязан организовать проведение следующих видов медицинских осмотров (обследований) работников: обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), а также по просьбам работников на основании медицинских заключений. За период отвлечения сотрудников от работы за ними сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

В предусмотренных трудовым законодательством случаях наравне с другим персоналом в обязательном порядке подлежат указанным медицинским осмотрам и граждане, направленные в воинские части для прохождения альтернативной гражданской службы. Результаты проведенного им до направления на эту службу медицинского освидетельствования (на основании ст. 13 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ) не имеют юридического значения для определения их профессиональной пригодности к поручаемой работе.

2. Случаи проведения обязательных медицинских осмотров работников установлены ТК РФ (помимо комментируемой статьи, ст. 69) и подзаконными актами.

Командир воинской части обязан организовать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными веществами, опасными и неблагоприятными производственными факторами. Временный перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, утвержден приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 14 марта 1996 г. № 90.

Обязательному освидетельствованию для выявления ВИЧ-инфекции при поступлении на работу и при периодических осмотрах подлежат работники, указанные в Перечне, утвержденном постановлением Правительства Рос-

сийской Федерации от 4 сентября 1995 г. № 877. К их числу относятся медицинский персонал учреждений здравоохранения, определяемый их руководителями и имеющий непосредственный контакт с лицами, инфицированными вирусом иммунодефицита человека. Правила проведения медицинского освидетельствования утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 1995 г. № 1017.

Работники, указанные в Перечне профессий и должностей, связанных с обеспечением движения поездов, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 8 сентября 1999 г. № 1020, также подлежат обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам. Работникам локомотивных бригад проводятся предрейсовые медицинские осмотры.

Медицинское освидетельствование обязан проходить и личный состав ведомственной охраны Министерства обороны Российской Федерации. Она комплектуется в пределах численности гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации на основании Положения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 960, и Инструкции, утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 541. Работники подразделений военизированной и сторожевой охраны ежегодно проходят медицинские осмотры, а также периодические проверки на годность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы.

В целях снижения вероятности аварий на объектах использования атомной энергии с их работниками, перечень должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 1 марта 1997 г. № 233, проводятся обязательные предварительные, периодические (ежегодные) медицинские осмотры и психофизиологические обследования. Для них установлены и предсменные осмотры. После длительного перерыва в трудовой деятельности они проходят внеплановые медицинский осмотр и психофизиологическое обследование.

В соответствии с п. 100 Положения о продовольственном обеспечении Вооруженных Сил Российской Федерации на мирное время, утвержденного приказом министра обороны Российской Федерации от 22 июля 2000 г. № 400, работники продовольственного склада воинских частей один раз в месяц проходят медицинский осмотр, а при поступлении на работу в установленном порядке сдают санитарный минимум. Кроме того, два раза в год они подлежат обследованию на бациллоносительство и другие заболевания с рентгеноскопией грудной клетки.

Работники судов обеспечения ВМФ проходят предварительные и периодические медицинские осмотры. Список профессий, для работы по которым обязательны эти осмотры, Перечень болезней и физических недостатков, препятствующих приему на работу и дальнейшей работе на судах обеспечения ВМФ, а также Инструкция по проведению медицинских осмотров утверждены приказом Министерства здравоохранения СССР от 6 ноября 1981 г. № 1145.

Обязательное медицинское освидетельствование, переосвидетельствование, проведение предрейсовых, послерейсовых и текущих медицинских осмотров водителей транспортных средств предусмотрены ст. 23 Федерального закона «О безопасности дорожного движения» от 10 декабря 1995 г. № 196-ФЗ. Их целью является определение у водителя медицинских противопоказаний или ограничений к водительской деятельности. Методические рекомендации по организации и порядку их проведения утверждены Министерством здравоохранения Российской Федерации и Министерством транспорта Российской Федерации 29 января 2002 г. и приведены в письме Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 января 2003 г. № 2510/478-03-32. Медицинское освидетельствование водителей на состояние опьянения в соответствии с Правилами, утвержденными постанов-

лением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2002 г. № 930, проводится врачом (медсестрой, в сельской местности — фельдшером), имеющим соответствующую специальную подготовку. Обследование водителя на предмет содержания в организме наркотических веществ осуществляется исключительно с его письменного согласия (может быть зафиксировано трудовым договором или иным локальным актом).

3. Обязательные медицинские освидетельствования работников производятся по Положению, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 10 декабря 1996 г. № 405 и приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 14 марта 1996 г. № 90. Как определено п. 14 Руководства, введенного в действие приказом министра обороны Российской Федерации 1995 г. № 302, в воинских частях составляются перечни (списки) профессий, должностей и работ, в соответствии с которыми работники должны проходить медицинские осмотры. Их утверждает командир воинской части. Результаты осмотров фиксируются в личных медицинских книжках работников или в иных документах.

Согласно Инструкции о порядке проведения военно-врачебной экспертизы в Вооруженных Силах Российской Федерации, утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 20 августа 2003 г. № 200, в настоящее время на ЦВВК возлагается только определение годности гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации к работе в иностранных государствах с неблагоприятным жарким климатом. В иных случаях этот персонал освидетельствуется на общих основаниях в лечебно-профилактических учреждениях.

4. Работники проходят обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии с Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. № 377. Правила его прохождения утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695.

5. На основании ст.ст. 76 и 212 ТК РФ командир воинской части не вправе допускать к выполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших обязательных медицинских осмотров, обучение, инструктаж, стажировку, проверку знаний охраны труда, а также в случае медицинских противопоказаний.

## **Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда**

**Работник обязан:**

соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

**Комментарий к ст. 214**

В приведенных в комментируемой статье обязанностях реализованы требования охраны труда, предъявляемые к работнику. Эти требования установлены законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст.ст. 211 и 212 ТК РФ). О применении в воинских частях средств индивидуальной защиты работников см. ст. 221 ТК РФ.

Порядок обучения и профессиональной подготовки в области охраны труда урегулирован ст. 225 ТК РФ и другими правовыми актами.

Правила действий работников и работодателя при несчастном случае на производстве или проявлении признаков острого профессионального заболевания предусмотрены ст.ст. 227—231 ТК РФ.

О случаях прохождения работником обязательных медицинских осмотров см. комментарий к ст. 213.

**Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда**

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, а также машины, механизмы и другое производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать требованиям охраны труда.

Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии указанных в части первой настоящей статьи проектов требованиям охраны труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или не применяемых в организации ранее вредных или опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия.

**Комментарий к ст. 215**

1. Государственные нормативные требования охраны труда содержатся как в федеральных, так и в региональных нормативных правовых актах (см. комментарий к ст. 211).

Причины аварий зданий и сооружений, в том числе вызвавшие несчастные случаи с людьми на производстве, устанавливаются в соответствии с Положением, утвержденным приказом Министерства строительства Российской Федерации от 6 декабря 1994 г. № 17-48. Расследование в связи с авариями зданий и сооружений проводится техническими и местными комиссиями.

О полномочиях государственной экспертизы условий труда см. комментарий к ст. 353.

2. Федеральным законом «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ и Положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 1 июля 1995 г. № 675, предусматриваются декларирование промышленной безопасности и паспортизация радиационной безопасности организаций. Им подлежат организации, деятельность которых связана с повышенной опасностью производства. Они обязаны представить декларацию безопасности в Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федеральную службу по технологическому надзору (ранее — Госгортехнадзор России) Министерства промышленности и энергетики Российской Федерации и орган местного самоуправления, на территории которого расположен декларируемый промышленный объект. Правила представления указанной декларации утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 11 мая 1999 г. № 526. Достоверность изложенной в ней информации и ее соответствие требованиям промышленной безопасности являются объектом специальной экспертизы, осуществляемой по Правилам проведения экспертизы промышленной безопасности и Правилам экспертизы декларации промышленной безопасности, утвержденным постановлениями Госгортехнадзора России соответственно от 6 ноября 1998 г. № 64 и от 7 сентября 1999 г. № 65.

В целях обеспечения радиационной безопасности окружающего населения и персонала в соответствии с Федеральным законом «О радиационной безопасности населения» от 9 января 1996 г. № 3-ФЗ организации, использующие источники ионизирующего излучения, обязаны иметь радиационно-гигиенический паспорт. Паспортизация производится по правилам, предусмотренным постановлением Правительства Российской Федерации от 28 января 1997 г. № 93, и является государственной системой оценки влияния основных источников ионизирующего излучения (техногенных и естественных).

3. Санитарно-эпидемиологические требования к эксплуатации производственных, общественных помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта, к условиям труда, в том числе к условиям работы с биологическими веществами, биологическими и микробиологическими организмами, и к условиям работы с источниками физических факторов воздействия на человека установлены ст.ст. 24—27 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ. Система органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда установлена ст.ст. 353—369 ТК РФ.

4. Условия труда, рабочее место и трудовой процесс не должны оказывать вредное воздействие на человека.

Осуществление работ с биологическими веществами, биологическими и микробиологическими организмами, использование машин, механизмов и иных устройств, а также производство радиоактивных веществ, материалов и отходов, являющихся источниками физических факторов воздействия на человека, и обращение с ними допускаются при наличии санитарно-эпидемиологических заключений о соответствии условий выполнения таких работ санитарным правилам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации (ст. 211 ТК РФ).

Работодатели обязаны приостановить либо прекратить свою деятельность или работу отдельных цехов, эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, транспорта, выполнение отдельных видов работ, если нарушаются санитарные правила.

5. Применяемое в производстве организаций оборудование подлежит сертификации по Правилам, утвержденным постановлением Госстандарта России от 3 мая 2000 г. № 25.

## Глава 35. Организация охраны труда

### Статья 216. Государственное управление охраной труда

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти по труду и другими федеральными органами исполнительной власти.

Распределение полномочий в области охраны труда между федеральными органами исполнительной власти осуществляется Правительством Российской Федерации.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти по труду.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий.

### Комментарий к ст. 216

1. В связи с предоставленными полномочиями Министерство обороны Российской Федерации осуществляет государственное управление охраной труда в воинских частях и иных военных организациях. С этой целью в видах Вооруженных Сил Российской Федерации, военных округах, флотах, армиях, на флотилиях, в родах войск, главных и центральных управлениях Министерства обороны Российской Федерации, имеющих в подчинении воинские части, созданы службы охраны труда управления с учетом специфики деятельности. Эти службы действуют, как правило, в составе органа по труду и заработной плате на основании соответствующего положения, разработанного согласно Рекомендациям по организации их работы (приложение № 2 к приказу министра обороны Российской Федерации 1995 г. № 302). Они наделены широкими полномочиями по организации и координации работы по охране труда в органах военного управления, на подчиненных предприятиях, оказанию им методической помощи в выполнении норм охраны труда, а также по контролю и надзору за соблюдением требований нормативных правовых актов в этой области. Для координации деятельности по охране труда в Министерстве обороны Российской Федерации создана Служба охраны труда Вооруженных Сил Российской Федерации, образованная в составе Управления труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации по приказу министра обороны Российской Федерации от 28 декабря 1993 г. № 602.

Примерное положение о службе охраны труда федерального органа исполнительной власти утверждено постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 октября 1995 г. № 59.

2. Государственное управление в области охраны труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется в соответствии с региональным законодательством.

3. Для реализации государственной политики по предоставлению гарантий государства работникам на безопасные условия труда постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 апреля 2002 г. № 28 создана Система сертификации работ по охране труда в организациях.

### Статья 217. Служба охраны труда в организации

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организации с численностью 100 работников и менее решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации.

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду.

### Комментарий к ст. 217

Основные задачи, функции и права работников службы охраны труда (СОТ) определяются на основании Рекомендаций по организации работы этой службы, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 8 февраля 2000 г. № 14. Сотрудники СОТ наделены достаточными полномочиями в области охраны труда. Они вправе предъявлять руководящим работникам обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда (форма приведена в приказе министра обороны Российской Федерации 1995 г. № 302), требовать отстранения от работы лиц, не имеющих допуска в выполнении данного вида работ, не прошедших в установленном порядке медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих средства защиты. Подробно организация работы этой службы изложена в разд. 2 Руководства, введенного в действие указанным приказом министра обороны Российской Федерации.

Структура и штатный состав СОТ определяются командиром воинской части на основании Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22 января 2001 г. № 10.

При отсутствии в организации указанной службы или должности инженера по охране труда работодатель вправе заключить гражданско-правовой договор со специалистом или организацией, оказывающими соответствующие услуги.

### Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда

В организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти по труду.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок

условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

***Комментарий к ст. 218***

Создание комитетов (комиссий) по охране труда обязательно для любой организации, в том числе воинской части, независимо от штатной численности. Рекомендации по формированию и организации их деятельности утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 12 октября 1994 г. № 64 (объявлены приказом министра обороны Российской Федерации от 19 января 1995 г. № 31). Положение об организации деятельности этих комитетов (комиссий) в воинской части утверждается командиром (п. 14 Руководства, введенного в действие приказом министра обороны Российской Федерации 1995 г. № 302).

В состав комитета включаются уполномоченные лица по охране труда (см. п. 6 комментария к ст. 370).

## Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда

### **Статья 219. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены**

Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;  
обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

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

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

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

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

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

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

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

компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

### **Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда**

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ 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 за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

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

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом.

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

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

### **Комментарий к ст.ст. 219—220**

1. Права гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации на безопасные условия труда и гарантии обеспечения этих прав неразрывно связаны между собой и предусмотрены как общими, так и ведомственными нормативными правовыми актами о труде. Трудовое законодательство наделяет работника широкими правами в целях сохранения его жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности. Им корреспондируют обязанности работодателя в области труда (ст. 212 ТК РФ).

Об аттестации рабочих мест по условиям труда и их обязательной сертификации см. п. 3 комментария к ст. 212. При создании рабочего места должны быть соблюдены государственные стандарты организации и безопасности труда и требования коллективного договора (ст.ст. 21, 22 ТК РФ). Например, требования к продовольственным складским помещениям определены приказом министра обороны Российской Федерации от 22 июля 2000 г. № 400. Хранилища и их оборудование должны отвечать санитарно-гигиеническим требованиям, предъявляемым к объектам продовольственной службы (п. 100 приказа). В частности, не реже одного раза в год в них проводится дезинфекция, дезинсекция и дератизация, их текущий ремонт.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предусмотрено Федеральным

законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 25 марта 2000 г. № 145). По этому Закону осуществляется возмещение вреда жизни и здоровью работника, причиненного при исполнении им трудовых обязанностей.

2. Информирование работника об условиях труда производится с момента его приема на работу (ст. 57 ТК РФ). Средствами индивидуальной защиты работники обеспечиваются по правилам ст. 221 ТК РФ и обучаются безопасным методам и приемам труда согласно ст. 225 ТК РФ.

Система органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда приведена в ст. 353 ТК РФ.

Расследование производственного травматизма урегулировано ст.ст. 227—231 ТК РФ. О медицинских осмотрах см. комментарий к ст. 213.

Исчисление среднего заработка работника и оплата простоя не его вине производятся на основании соответственно ст. 139 и ст. 157 ТК РФ.

При отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работнику предоставляется другая работа в порядке перевода или перемещения (гл. 12 ТК РФ).

Ответственность работодателя за нарушение требований по охране труда предусмотрена ст. 419 ТК РФ. Нарушение требований этих же норм может повлечь для работника расторжение трудового договора по инициативе работодателя по подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

### **Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты**

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя.

Работодатель обязан обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

### **Комментарий к ст. 221**

1. В неблагоприятных условиях труда работодатель обязан бесплатно обеспечивать работников специальными одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Эти технические средства используются для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. По Правилам, утвержденным постановлением Госстандарта России от 19 июня 2000 г. № 34, они должны быть надлежащим образом сертифицированы, т. е. иметь сертификат безопасности.

Указанные средства используются только на перечисленных в статье работах на основании Типовых отраслевых норм, утвержденных постановлениями Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 8—31 декабря 1997 г. № 61—70, от 22 июля 1999 г. № 26 и др. Постановлением этого же министерства от 22 июля 1999 г. № 25 утверждены специальные Типовые отраслевые нормы для работников воинских частей и организаций Министерства обороны Российской Федерации. В соответствии с этими нормами гражданскому персоналу дополнительно выдаются средства индивидуальной защиты на работах, осуществляемых: с

ракетной, военно-авиационной техникой; с вооружением, боеприпасами, военной техникой и специмуществом на складах; гидрографической службой, воздушными экспедициями, на плавсудах обеспечения, по ремонту судов, связанных с торпедным, минным, противолодочным и другим вооружением, на Военно-Морском Флоте. Особые нормы обеспечения предусмотрены и для некоторых общих профессий гражданского персонала: водителей боевых и специальных машин, испытателей вооружения, кинооператоров, мастеров производственного участка, инженеров, производителей работ, рабочих, занятых на определенных работах.

2. Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18 декабря 1998 г. № 51. Согласно им в отдельных случаях с учетом особенностей производства командир воинской части вправе по согласованию с государственным инспектором по охране труда и профсоюзным органом заменять один вид средств другим, обеспечивающим полную защиту работника. При заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен с этими Правилами.

Обязанности по замене или ремонту специальных одежды и обуви, прошедших в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника, возлежит на командире воинской части. Он же осуществляет контроль за выдачей работникам этих средств в установленные сроки и организует надлежащий учет их выдачи (фиксируется в личных карточках работников, которые ведутся в структурных подразделениях).

3. Средства индивидуальной защиты приобретаются за счет работодателя и являются его собственностью, за утрату которой установлена материальная ответственность работников. В то же время денежная компенсация взамен их выдачи работникам запрещается. Использование работниками выданных средств индивидуальной защиты является их обязанностью, за нарушение которой они привлекаются к дисциплинарной ответственности.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты названы в Типовых отраслевых нормах и исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. Работодатель организует надлежащий уход за ними и их хранение. Он своевременно обязан осуществлять их химчистку, стирку, ремонт и иную обработку, а также испытание и проверку исправности. В случае не обеспечения ими работников для работодателя могут наступить неблагоприятные последствия (ст. 219 ТК РФ). Трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 383 ТК РФ).

Контроль за выполнением приведенных положений Правил осуществляется государственными инспекциями труда (ст. 354 ТК РФ).

4. Как установлено Инструкцией по организации деятельности ведомственной охраны Министерства обороны Российской Федерации, утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 541, работники ее подразделений наряду со специальной обеспечиваются форменной и полевой одеждой. Норма обеспечения их вещевым имуществом утверждена приказом министра обороны Российской Федерации от 30 августа 2002 г. № 355. Для выполнения должностных обязанностей по защите объектов они вооружаются боевым стрелковым оружием, количество и вид которого определяются штатами и табелями к штатам подразделений этой охраны. Снабжение их оружием и боеприпасами организуется довольствующими органами.

5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. № 45. Порядок их выдачи гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации

предусмотрен приказом министра обороны Российской Федерации от 31 октября 2003 г. № 387. Выдача этих средств производится по утвержденным командирами воинских частей перечням профессий (должностей) персонала.

Перед началом выполнения работ, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло — от 400 до 800 г в месяц. На работах, связанных с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, химическими веществами раздражающего действия и т. д., выдаются защитные, регенерирующие и восстановительные кремы (по 100 мл), очищающие пасты (200 мл) для рук.

## **Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания**

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

### **Комментарий к ст. 222**

1. В профилактических целях молоко или другие равноценные пищевые продукты обязаны употреблять работники воинских частей, занятые на работах, связанных с вредными производственными факторами (химическим, биологическим и физическим). Их Перечень утвержден приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 марта 2003 г. № 126. Нормы и условия бесплатной выдачи этих продуктов утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2003 г. № 13. Норма получения молока составляет 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов. Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях. При этом оплата молока деньгами, выдача его за одну или несколько смен и отпуск его на дом не допускаются. Когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока, с согласия работников и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (иного представительного органа работников) допускается его замена другими продуктами (творогом, сыром, мясом, рыбой и т. д.). При обеспечении безопасных условий труда работодатель прекращает выдачу молока с учетом мнения указанных органов.

2. Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания (ЛПП) в связи с особо вредными условиями труда, его рацион, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правила бесплатной выдачи питания утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2003 г. № 14. Названные Перечень и Правила, восемь указанных в них различных рационов питания полностью распространяются на гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации.

Правом на получение ЛПП пользуются работники, профессии и должности которых предусмотрены названным Перечнем. На его основании и в соответствии с п. 14 Руководства, введенного в действие приказом министра обороны Российской Федерации от 12 сентября 1995 г. № 302, коман-

дир воинской части обязан утвердить подготовленные службой охраны труда списки (перечень) профессий, должностей и работ данной части для последующей выдачи ЛПП подчиненным работникам. На их основе составляются пофамильные списки работников структурных подразделений, по которым организуется их питание по талонам в столовой части либо по договорам с предприятиями общественного питания. ЛПП выдается в виде горячих завтраков по соответствующим рационам, как правило, перед началом рабочей смены в целях укрепления и поддержания здоровья и профилактики возможных профессиональных заболеваний. В порядке исключения ЛПП может выдаваться в обеденный перерыв либо заменяться витаминными препаратами.

ЛПП предоставляется всем работникам в дни фактического выполнения ими работы при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован (допускается выдача на дом). Ответственность за организацию лечебно-профилактического питания работников возлагается на командира воинской части.

Выдача ЛПП за прошлое время и денежных компенсаций взамен него, а также лицам, получающим молоко, не разрешается. Прекращение выдачи ЛПП возможно в случае создания безопасных условий труда, подтвержденных положительным заключением государственной экспертизы условий труда.

### **Статья 223. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников**

Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами организации либо за ее счет.

#### **Комментарий к ст. 223**

1. Обслуживание работников, о котором идет речь в комментируемой статье, осуществляется в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, коллективным договором или соглашением (ст.ст. 40 и 45 ТК РФ). Например, как определено постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 г. № 825, при выполнении работ, связанных с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, требуется обязательное проведение работникам профилактических прививок. К таким работам отнесены: строительные, сельскохозяйственные и иные работы по выемке и перемещению грунта, заготовительные, изыскательские, экспедиционные работы на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных, а также работы по лесозаготовке и благоустройству леса, зон отдыха населения, по заготовке, хранению и переработке сель-

скохозяйственной продукции и др. Отсутствие требующихся прививок влечет отказ в приеме граждан на работу либо отстранение их от названных работ, что предусмотрено ст. 5 Федерального закона «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ.

2. Названные в комментируемой статье виды обслуживания работников относятся к числу добровольно принятых на себя Министерством обороны Российской Федерации обязательств по Отраслевому соглашению (см. комментарий к ст. 45). Так, военное ведомство в пользу работников обязано осуществлять: их перевозку в учреждения скорой медицинской помощи или любое иное лечебно-профилактическое учреждение при несчастных случаях на производстве или заболеваниях на месте работы; по заявкам командиров воинских частей с учетом мнения выборных профсоюзных органов проводить силами санитарно-эпидемиологических отрядов и экологической службы работы, направленные на установление фактического наличия вредных или опасных для здоровья производственных факторов; вывод из эксплуатации ветхих и аварийных помещений и производств; медицинскую помощь в военно-медицинских учреждениях через систему обязательного медицинского страхования или на договорной основе; отпуск за плату лекарственных средств и других материалов из аптек воинских частей, военно-медицинских учреждений в гарнизонах, вблизи которых отсутствуют другие аптеки (перечень гарнизонов объявляется приказами командующих войсками военных округов) и т. д.

3. Снабжение работников горячих цехов газированной соленой водой является одним из многочисленных мероприятий по лечебно-профилактическому обслуживанию работников, которые обязан проводить работодатель. Для восстановления водного баланса организма работающих в указанных цехах устанавливаются аппараты для разлива газированной соленой воды из расчета 4—5 л на работающего в смену. Места их установки определяются командиром воинской части по согласованию с органами санитарно-эпидемиологической службы (ст. 368 ТК РФ).

### **Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников**

В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

#### **Комментарий к ст. 224**

1. Нормативными правовыми актами о труде некоторым категориям работников предоставлены дополнительные гарантии и компенсации вследствие необходимости снижения неблагоприятных производственных факторов, которые в настоящее время не могут быть устранены.

2. ТК РФ предусмотрены следующие дополнительные гарантии и компенсации: дополнительные оплачиваемые отпуска, запрет на отзыв из отпуска и замену его денежной компенсацией для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.ст. 117, 124—126 ТК РФ); оплачиваемые перерывы в работе для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ); сокращен-

ное рабочее время (ст. 92 ТК РФ); иные льготы, установленные нормативными правовыми актами, в том числе локальными актами организации.

Так, командир воинской части обязан: соблюдать установленные для женщин и несовершеннолетних ограничения на привлечение их к некоторым видам работ (ст.ст. 96, 99, 253, 265, ТК РФ); создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст.ст. 21—24 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ); проводить иные мероприятия. На основании п. 14 Руководства, введенного в действие приказом министра обороны Российской Федерации от 12 сентября 1995 г. № 302, он же обязан утверждать перечни (списки) профессий, должностей и работ, по которым на основании законодательства работникам предоставляются компенсации и льготы за тяжелые, вредные и (или) опасные условия труда. Командиром воинской части также утверждаются перечни работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц до 18 лет и женщин.

3. ТК РФ определена возможность перевода работников с их согласия на более легкую работу: нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении такой работы (ст. 72), беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет (ст. 254).

### **Статья 225. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда**

Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Государство содействует организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

Государство обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования.

#### **Комментарий к ст. 225**

1. Обучение и проверка знаний по охране труда у руководящих работников, специалистов и другого гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации производятся по единому Порядку, утвержденному постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 г. № 1/29.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам непосредственно самой организацией или

образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими организациями при наличии у них соответствующей лицензии. Проверка знаний по охране труда поступивших на работу руководителей и специалистов проводится не позднее месяца после назначения на должность, а работающих — периодически, не реже одного раза в три года. Ответственность за организацию этого обучения и проверки знаний возлагается на его руководителя. Для проверки знаний по охране труда по его приказу создается комиссия, определяются ее состав, порядок и формы работы. Результаты ее работы оформляются протоколом, после чего успешно прошедшим испытание выдается удостоверение. При неудовлетворительном его результате повторная проверка проводится в течение месяца.

На объектах, подконтрольных Федеральной службе по технологическому надзору Министерства промышленности и энергетики Российской Федерации, а также в научно-исследовательских, проектно-конструкторских, строительных и других организациях проверка знаний правил и инструкций по безопасности у руководящих работников и специалистов производится согласно Положению, утвержденному постановлением Госгортехнадзора России от 19 мая 1993 г. № 11. Работники организаций, деятельность которых связана с пищевыми продуктами и питьевой водой, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, ежегодно (или раз в два года) проходят обязательную профессиональную гигиеническую подготовку. Порядок ее проведения и аттестации предусмотрен Инструкцией, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29 июня 2000 г. № 229.

2. Перед началом всех видов работ командир воинской части должен обеспечить прохождение всем персоналом инструктажа по охране труда, осуществляемого в соответствии с ГОСТом 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения», а также Руководством, введенным в действие приказом министра обороны Российской Федерации 1995 г. № 302. Ими предусмотрены пять видов инструктажа в зависимости от их целевого назначения:

а) вводный — при поступлении на работу со всеми вновь принимаемыми на работу лицами независимо от образования, характера их труда и других обстоятельств. Его проводит начальник (сотрудник) службы охраны труда в соответствии с утвержденной командиром воинской части программой в специально оборудованном помещении;

б) первичный — на рабочем месте непосредственно до начала производственной деятельности. Проводится с работниками по перечню и в соответствии с программой, утвержденными главным инженером по согласованию со службой охраны труда и профсоюзным комитетом предприятия. Производится индивидуально с каждым работником или с группой лиц, которые затем в течение 2—14 смен (в зависимости от характера работы и их квалификации) должны пройти стажировку под руководством лиц, назначенных приказом по предприятию. После проверки теоретических знаний они допускаются к самостоятельной работе;

в) повторный — проводится по программе первичного инструктажа, как правило, со всеми работниками, причем независимо от их квалификации, образования, стажа, характера выполняемой работы, и не реже одного раза в полугодие;

г) внеплановый — производится при необходимости в случаях: введения в действие новых или переработанных правил, инструкций по охране труда, изменения технологического процесса, замены оборудования, инструмента и др. Объем и содержание инструктажа определяются в каждом конкретном случае в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения;

д) целевой — проводится в случаях: выполнения разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (вне предприятия, цеха, погрузка, выгрузка, уборка территории и т. п.); ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф; производства работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и прочие документы. Фиксируется в наряде-допуске или другой документации, разрешающей производство работ.

Проведение названных видов инструктажа отмечается в соответствующих журналах регистрации (приложения № 4, № 5 к Руководству). Все виды инструктажа по охране труда (кроме вводного) осуществляются непосредственным руководителем работ (мастером, прорабом).

3. Оформление наряда-допуска требуется при проведении работ с повышенной опасностью, организуемых на основании Положения, утвержденного приказом министра обороны Российской Федерации от 17 июля 1998 г. № 314. В приказе имеется Примерный перечень этих работ, в соответствии с которым заместители министра обороны Российской Федерации, главнокомандующие видами Вооруженных Сил Российской Федерации, командующие войсками округов, флотами, начальники главных и центральных управлений Министерства обороны Российской Федерации для подчиненных воинских частей с учетом специфики их деятельности ежегодно утверждают типовые перечни этих работ.

Согласно типовым перечням в воинской части разрабатывается и утверждается свой перечень работ с повышенной опасностью. К выполнению этих работ в воинской части могут привлекаться совершеннолетние работники и военнослужащие, прошедшие в связи с этим медицинские осмотры, специальное обучение и проверку знаний и имеющие наряд-допуск, зарегистрированный в журнале (приложения № 2 и № 4 к вышеназванному Положению). Продолжительность работы бригады по наряду-допуску не может превышать 5 календарных дней.

4. В соответствии с Инструкцией, утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 541, работники ведомственной охраны Министерства обороны Российской Федерации, которым положена выдача оружия, допускаются к исполнению обязанностей по защите объектов с оружием только после обучения, сдачи специальных зачетов и выполнения упражнений контрольных стрельб.

5. Как предусмотрено ст. 212 ТК РФ, допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда, запрещается. Такие лица подлежат безусловному отстранению от работы. Если обучение и проверка знаний работников не прошел не по своей вине, то за все время отстранения ему производится оплата как за простой (ст. 76 ТК РФ).

### **Статья 226. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда**

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами и актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет:

средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение трудового законодательства, перечисляемых и распределяемых в соответствии с федеральным законом, а также в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, — в размере не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также в организациях могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

### **Комментарий к ст. 226**

ТК РФ установлены принципиально новые требования, относящиеся к финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда. В связи с этим работодатель обязан ежегодно выделять на охрану труда необходимые средства в объемах, определяемых комментируемой статьей, и расходовать их исключительно по целевому назначению, предусмотренному коллективным договором или соглашением об охране труда (ст. 41 ТК РФ). Данные средства должны аккумулироваться в фонде охраны труда предприятия и исчисляются в зависимости от величины затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, — от суммы эксплуатационных расходов. Поэтому данные положения о финансировании охраны труда в указанных в статье размерах относятся только к унитарным предприятиям Министерства обороны Российской Федерации, имеющим имущество на праве хозяйственного ведения.

### **Статья 227. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету**

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя — физического лица.

К указанным лицам относятся:

работники, выполняющие работу по трудовому договору;

студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования, проходящие производственную практику в организациях;

лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией организации;

другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве: травма, в том числе нанесенная другим лицом; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий,

сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, — повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, если они произошли:

в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и другие);

при работе вахтовым методом во время междуменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;

при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### **Комментарий к ст. 227**

1. В настоящее время единый и обязательный для всех работодателей порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве установлен ТК РФ (ст.ст. 227—231) и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. № 73. В воинских частях установленный порядок расследования этих случаев дополняется требованиями Инструкции об особенностях расследования и учета несчастных случаев на производстве в воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации (далее — Инструкция), утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 25 октября 1999 г. № 499 (объявленное им же Положение от 1999 г. утратило силу). Названным выше постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации утверждены формы документов (формы 1—9), необходимых для расследования и учета производственного травматизма.

В соответствии с перечисленными правовыми актами в воинских частях расследование и учет несчастных случаев производятся, если они произошли: с гражданским персоналом Вооруженных Сил Российской Федерации, выполняющим работу по трудовому договору; некоторыми другими лицами, указанными в ч. 2 комментируемой статьи (в том числе военнослужащими,

направленными для выполнения строительных, сельскохозяйственных и иных работ, не связанных с несением воинской службы, работниками сторонних организаций, направленных по договоренности между работодателями и т. д.); в воинских частях и на кораблях (судах) ВМФ, дислоцированных в пределах как России, так и иностранных государств. В последнем случае расследование и учет несчастных случаев проводятся согласно российскому законодательству, если иное не предусмотрено международными договорами с участием Российской Федерации.

Производственный травматизм с работниками организаций России (находящимися под юрисдикцией Российской Федерации), временно находившихся в служебной командировке на территории государств — участников СНГ, осуществляется на основании Соглашения о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 616.

2. Расследованию и учету подлежат (ч. 3 комментируемой статьи) полученные пострадавшими травмы и приравненные к ним острые отравления, тепловые удары и т. д. Несчастный случай, имевший место на производстве с застрахованным работником, т. е. подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 25 марта 2000 г. № 145) является страховым несчастным случаем.

3. Условиями, при которых несчастные случаи подлежат обязательному расследованию и учету, являются следующие:

— во-первых, они должны иметь место при выполнении вышеупомянутыми гражданами трудовых обязанностей и работы по заданию организации или иного работодателя (ч. 3 комментируемой статьи). Например, в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (включая установленные оплачиваемые перерывы, сверхурочное время) и т. д.;

— во-вторых, они должны повлечь за собой одно из следующих последствий: необходимость перевода работника на другую работу; временную или стойкую утрату им трудоспособности; смерть работника.

4. Ответственность за организацию и своевременность расследования, учет несчастных случаев и устранение их причин возлагаются на командира воинской части (ст. 212 ТК РФ).

5. Острые профессиональные заболевания (отравления) расследуются по Положению о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967.

### **Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве**

При несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения — зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет в соответствии с настоящей главой;

немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить соответственно:

- 1) о несчастном случае, происшедшем в организации:
  - в соответствующую государственную инспекцию труда;
  - в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
  - в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;
  - в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;
  - в организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;
  - в территориальные объединения организаций профсоюзов;
  - в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
  - страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 2) о несчастном случае, происшедшем у работодателя — физического лица:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру по месту нахождения работодателя — физического лица;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;
- в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел на объекте, подконтрольном этому органу;
- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3) о несчастном случае, происшедшем на судне: работодателю (судовладельцу), а при нахождении в заграничном плавании — также в соответствующее консульство Российской Федерации. Судовладелец при получении сообщения о несчастном случае, происшедшем на судне, обязан сообщить об этом:

- а) если несчастный случай произошел на судне морского транспорта:
  - в соответствующую государственную инспекцию труда;
  - в транспортную прокуратуру;
  - в федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами морского транспорта;

в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;

- в территориальные объединения организаций профсоюзов;
- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- б) если несчастный случай произошел на судне рыбопромыслового флота:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру по месту регистрации судна;

в федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами рыболовства;

в территориальные объединения организаций профсоюзов; страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает также в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора.

### Комментарий к ст. 228

1. ТК РФ признаются обязательными следующие действия (мероприятия) представляющих работодателя воинских должностных лиц (руководящих работников) при возникновении несчастных случаев на производстве (в порядке очередности их выполнения):

1) незамедлительное оказание пострадавшему первой медицинской помощи, в том числе при необходимости бесплатная его доставка в лечебное учреждение. Согласно ст. 214 ТК РФ о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, пострадавший или очевидец несчастного случая извещает непосредственного руководителя работ. Он немедленно организует первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения и сообщает работодателю (уполномоченному им лицу) о происшедшем несчастном случае;

2) принятие неотложных мер по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц и сохранению обстановки на рабочем месте (объекте) на момент происшествия. При невозможности сохранения необходимо зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести иные мероприятия);

3) осуществление предварительной квалификации происшедшего несчастного случая, которая заключается в установлении следующих его обязательных признаков (критериев): а) определен ли он перечнем, указанным в ч. 3 ст. 227 ТК РФ; б) имел ли он место при выполнении работником трудовых обязанностей или при его следовании на транспорте организации (личном транспорте при наличии соглашения с работодателем, его распоряжения на работу или с работы. В зависимости от решения этого вопроса несчастный случай квалифицируется как происшедший на производстве либо не связанный с производством; в) повлечет ли он последствия (если наступила смерть — то в этом необходимость отпадает), приведенные во втором условии (см. комментарий к ст. 227);

4) создание комиссии по расследованию несчастного случая и издание приказа о начале ее работы (ст. 229 ТК РФ);

5) немедленное информирование о производственном травматизме родственников пострадавшего и соответствующих органов (организаций). Закон не определяет способы и формы сообщения о несчастном случае родственникам пострадавшего, поэтому они избираются в зависимости от различных обстоятельств. В любом случае такое сообщение подлежит документальному подтверждению в виде копии (телеграммы, телефонограммы), справки и т. п. с указанием адресата и времени его направления. Законом предписывается информирование родственников о любом случае, в том числе независимо от его последствий, количества пострадавших.

2. В соответствии с Инструкцией, утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 25 октября 1999 г. № 499, командир воинской части обязан направить в течение суток по установленной Министерством труда и социального развития Российской Федерации форме (утверждена постановлением от 7 июля 1999 г. № 19) сообщения о каждом:

а) страховом несчастном случае (ст. 227 ТК РФ) — в исполнительный орган Центрального отраслевого отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Министерства обороны Российской Федерации (по месту регистрации в качестве страхователя). Такое информирование необходимо даже при страховом случае лишь с одним работником. Порядок информирования и участия этого Фонда и его исполнительных органов в расследовании приведен в письме Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации от 11 февраля 2000 г. № 307-19/9-12, 02-08/07-332П;

б) групповом, тяжелом несчастном случае или повлекшем смертельный исход — в следующие органы и организации:

- в соответствующую военную прокуратуру;
- в орган военного управления по подчиненности;
- в соответствующую государственную инспекцию труда (ст. 354 ТК РФ), обслуживающую воинскую часть и в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации (кроме воинских частей, дислоцированных на территории иностранных государств);
- в орган труда и заработной платы (службу охраны труда) военного округа, флота, армии, флотилии, Воздушно-десантных войск, главного и центрального управлений Министерства обороны Российской Федерации по подчиненности, который в течение суток сообщает о происшедшем несчастном случае в Управление труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил;
- в воинскую часть, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальные объединения организаций профсоюзов (ст. 29 ТК РФ);
- в территориальный орган, осуществляющий в воинской части государственный надзор, если несчастный случай произошел на объекте (на оборудовании и т. д.), подконтрольном этому органу (ст. 353 ТК РФ);
- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (см. подп. «а»).

Если эти случаи произошли на корабле (судне), начальник органа военного управления при получении о нем сообщения информирует об этом:

- государственную инспекцию труда по субъекту Российской Федерации по месту базирования (приписки) корабля (судна) в России;
- соответствующую военную прокуратуру;
- орган труда и заработной платы (службу охраны труда) флота, армии, флотилии, который в течение суток сообщает о происшедшем несчастном случае в группу труда и заработной платы ВМФ и Управление труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации;
- орган надзора по ядерной и радиационной безопасности, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке корабля (судна) или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;
- соответствующий территориальный профсоюзный орган, обслуживающий воинскую часть, в составе которой находится корабль (судно).

О случаях острого отравления командир воинской части или орган военного управления (их представитель) обязаны сообщить также в соответствующий орган санитарно-эпидемиологической службы.

Орган труда и заработной платы (отдел охраны труда) вида Вооруженных Сил Российской Федерации при групповом (два и более человек) несчастном случае, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смер-

тельным исходом, происшедшем в воинских частях и на кораблях (суднах) ВМФ, дислоцированных на территории иностранного государства, в течение суток сообщает в Федеральную службу по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (ранее — в Министерство труда и социального развития Российской Федерации).

3. Схема определения тяжести несчастных случаев на производстве утверждена приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17 августа 1999 г. № 322 (объявлена приказом министра обороны Российской Федерации от 25 октября 1999 г. № 499). По степени тяжести все они подразделяются на 2 категории: тяжелые и легкие. Квалифицирующими признаками их тяжести являются (наличия одного из них достаточно для установления категории тяжести несчастного случая на производстве): характер полученных повреждений и осложнения, связанные с этими повреждениями; длительность расстройств здоровья (временная утрата трудоспособности); последствия полученных повреждений (стойкая утрата трудоспособности и степень ее утраты). Признаками тяжелого несчастного случая являются также повреждения, угрожающие жизни пострадавшего.

Заключение о степени тяжести травмы по запросу дают клинико-экспертные комиссии лечебно-профилактического учреждения, где осуществляется лечение пострадавшего. Степень утраты профессиональной трудоспособности определяется по Правилам, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 16 октября 2000 г. № 789.

### **Статья 229. Порядок расследования несчастных случаев на производстве**

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя — физического лица принимают участие указанный работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав данной комиссии входит уполномоченный представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, расследуется и учитывается организацией, производящей эти работы. В этом случае комиссия, проводившая расследование несчастного случая, информирует руководителя организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству.

Расследование несчастного случая на производстве, происшедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим государственным органом надзора и контроля.

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего — его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае, если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или уполномоченный им его представитель либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

В случае острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, в состав комиссии включается также представитель органа санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального надзора по ядерной и радиационной безопасности.

При несчастном случае, происшедшем в организациях и на объектах, подконтрольных территориальным органам федерального горного и промышленного надзора, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае на производстве с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители общероссийского объединения профессиональных союзов. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда соответствующей государственной инспекции труда, а на объектах, подконтрольных территориальному органу федерального горного и промышленного надзора — руководитель этого территориального органа. На судне состав комиссии формируется федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами транспорта, либо федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами рыболовства, в соответствии с принадлежностью судна.

При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, состав которой утверждается Правительством Российской Федерации.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

В каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности — объяснения от пострадавшего.

При расследовании несчастного случая на производстве в организации по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования.

При расследовании несчастного случая на производстве у работодателя — физического лица необходимые мероприятия и условия проведения расследования определяются председателем комиссии.

В целях расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом подготавливаются следующие документы:

приказ (распоряжение) работодателя о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

планы, эскизы, схемы, а при необходимости — фото- и видеоматериалы места происшествия;

документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знаний пострадавших по охране труда;

протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований и экспериментов;

медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

выписки из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов по охране труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по охране труда;

другие документы по усмотрению комиссии.

Для работодателя — физического лица перечень представляемых материалов определяется председателем комиссии, проводившей расследование.

На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью работодателя и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законов и иных нормативных правовых актов, и определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного органа или иного уполномоченного застрахованным представительного органа данной организации комиссия определяет степень вины застрахованного в процентах.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве, учитывающий особенности отдельных отраслей и организаций, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

### **Комментарий к ст. 229**

1. Состав комиссии по расследованию (во всех случаях она должна состоять из нечетного числа членов), его сроки и порядок различаются в зависимости от последствий несчастного случая. При этом в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, органах пограничной службы, безопасности, внутренних дел, правоохранительных органах и других органах расследование проводится комиссиями, формируемыми в соответствии с общим порядком с учетом особых требований, связанных с защитой государственной тайны, установленных правовыми актами (соответствующий допуск у членов комиссии, работа комиссии в назначенное время и т. д.). Расследование осуществляется в общем или специальном порядке, причем последний соблюдается при групповом или тяжелом несчастном случае либо несчастном случае со смертельным исходом.

При общем порядке расследования данная комиссия создается незамедлительно в составе не менее 3 человек. В состав комиссии, возглавляемой командиром воинской части (его представителем) включаются лица, определенные чч. 1, 3 и 7 комментируемой статьи. Состав комиссии утверждается его приказом. Несчастный случай, происшедший с работником воинской части на производственном участке другой воинской части или с работником-совместителем, расследуется и учитывается согласно чч. 4 и 5 комментируемой статьи.

На находящиеся в плавании корабле (морском судне) для расследования несчастного случая на производстве комиссия формируется и утверждается из представителей командного состава корабля. При наличии профсоюзной организации в комиссию включаются ее представители. Для расследования случаев, происшедших на морских судах, не находящихся в плавании, и рейдовых судах, комиссия образуется и утверждается приказом начальника органа военного управления. Эти особенности предусмотрены Инструкцией, утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 25 октября 1999 г. № 499.

2. Состав комиссии при расследовании в специальном порядке определяется:

1) в воинской части, на не находящемся в плавании корабле и рейдовом судне — приказом командира воинской части или начальника органа военного управления. Комиссия образуется в том же составе, что и при общем порядке расследования. Кроме того, в комиссию также включаются: государственный инспектор по охране труда (ст. 354 ТК РФ), представители от органа военного управления, органа труда и заработной платы (службы охраны труда) или отдела охраны труда ВМФ, территориального объединения организаций профсоюзов, а по требованию пострадавшего (его родственников) — его доверенное лицо. В случае его неучастия командир воинской части (председатель комиссии) обязан по требованию ознакомить его с материалами расследования.

Комиссию возглавляет государственный инспектор по охране труда, а при невозможности его прибытия — другое лицо по приказу командира части или начальника органа военного управления. В воинских частях и на кораблях (судах) ВМФ, дислоцированных на территории иностранного государства, государственный инспектор включается в состав комиссии по согласованию с Федеральной службой по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (ранее — с Министерством труда и социального развития Российской Федерации). В комиссию могут входить представители федеральных или ведомственных органов надзора (ст. 353 ТК РФ);

2) на находящемся в плавании морском (корабле) или рейдовом судне — приказом командира (капитана). Комиссия образуется в том же составе, что и при общем порядке расследования.

В случае гибели 5 и более человек состав комиссии утверждается министром обороны Российской Федерации или его заместителями. В нее включаются также представители федеральной инспекции труда, Управления труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, органа военного управления и Федерации профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда государственной инспекции труда.

При крупных авариях с числом погибших 15 и более человек расследование производится комиссией, назначаемой Правительством Российской Федерации.

3. Предусмотренные сроки расследования в общем порядке (3 суток) и в специальном порядке (15 дней) исчисляются по правилам ст. 14 ТК РФ со

дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию. Этим же правилам подчиняется и удлинённый срок расследования (1 месяц), установленный ТК РФ, со дня подачи пострадавшим заявления. В целях дополнительной проверки обстоятельств (например, проведения экспертиз и т. п.) указанные сроки могут быть продлены не более чем на 15 дней. Во всех названных случаях сроки исчисляются в календарных днях.

4. Полномочия комиссии, условия ее работы и истребуемые при этом материалы определены чч. 15—25 комментируемой статьи. В ней приведен лишь примерный перечень документов, формируемых в ходе расследования. Объем материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств каждого конкретного происшествия.

Результаты расследования оформляются актами, указанными в ст. 230 ТК РФ. При наличии к тому оснований в акте о несчастном случае с учетом мнения органов, указанных в ч. 25 комментируемой статьи, отражается допущенная пострадавшим грубая неосторожность. Согласно ст. 14 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 25 марта 2000 г. № 145) степень вины пострадавшего может быть определена до 25%. Соразмерно этой вине уменьшается и размер ежемесячных страховых выплат застрахованному лицу.

#### **Статья 230. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет**

По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня либо повлекшему его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве в двух экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке соответствующего субъекта Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт составляется на каждого пострадавшего отдельно.

Если несчастный случай на производстве произошел с работником, состоящим в трудовых отношениях с другим работодателем, то акт о несчастном случае на производстве составляется в трех экземплярах, два из которых вместе с документами и материалами расследования несчастного случая и актом расследования направляются работодателю, с которым пострадавший состоит (состоял) в трудовых отношениях. Третий экземпляр акта, документы и материалы расследования остаются у работодателя, где произошел несчастный случай.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профсоюзного органа данной организации для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, в акте указыва-

ется степень вины застрахованного в процентах, определенная комиссией по расследованию несчастного случая на производстве.

Акт о несчастном случае на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем (уполномоченным им представителем) и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

Работодатель (уполномоченный им представитель) в трехдневный срок после утверждения акта о несчастном случае на производстве обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом — родственникам либо доверенному лицу погибшего (по их требованию). Второй экземпляр акта о несчастном случае вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае и материалы расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

По результатам расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве или несчастного случая на производстве со смертельным исходом комиссия (в установленных случаях — государственный инспектор по охране труда) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая на производстве.

Акты о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом с документами и материалами расследования, прилагаемыми к соответствующему акту, и копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего председателем комиссии в трехдневный срок после их утверждения направляются в прокуратуру, в которую сообщалось о несчастном случае на производстве, а при страховом случае — также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя). Копии указанных документов направляются также в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального надзора — по несчастным случаям, происшедшим в подконтрольных им организациях (на объектах).

Копии актов о расследовании групповых несчастных случаев на производстве, тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев на производстве со смертельным исходом вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего председателем комиссии направляются в федеральную инспекцию труда и федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

Расследованию подлежат и квалифицируются как несчастные случаи, не связанные с производством, с оформлением акта произвольной формы:

смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;

смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение (отравление) работника, не связанное с нарушениями технологического процесса, где исполь-

зуются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества;

несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим проступка, содержащего по заключению правоохранительных органов признаки уголовно наказуемого деяния.

Акт произвольной формы вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет.

По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (уполномоченный им представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях — в территориальный орган государственного надзора информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев.

О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (уполномоченный им представитель) сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, о страховых случаях — в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя), в соответствующий профсоюзный орган, а если они произошли на объектах, подконтрольных территориальным органам соответствующего федерального надзора, — в эти органы.

Государственный инспектор по охране труда при выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего проводит расследование несчастного случая на производстве в соответствии с требованиями настоящей главы независимо от срока давности несчастного случая, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости — представителя другого органа государственного надзора.

По результатам расследования государственный инспектор по охране труда составляет заключение, а также выдает предписание, которые являются обязательными для исполнения работодателем (уполномоченным им представителем).

Государственный инспектор по охране труда имеет право обязать работодателя (уполномоченного им представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (уполномоченного им представителя) или государственного инспектора по охране труда.

### Комментарий к ст. 230

1. По окончании расследования как в общем, так и в специальном порядке (ст. 229 ТК РФ) на каждого пострадавшего оформляется (по общему правилу — в 2 экземплярах) акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1, если несчастный случай на производстве вызвал последствия, указанные в ч. 1 комментируемой статьи. Несчастные случаи, происшедшие во время тренировочного процесса или спортивного соревнования с профессиональными спортсменами, оформляются актом по форме Н-1ПС. Все акты и другие документы в связи с расследованием (в том числе протоколы опроса, осмотра места несчастного случая) составляются по форме, утвер-

жденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. № 73.

После утверждения один экземпляр акта по форме Н-1 (Н-1ПС) выдается в 3-дневный срок пострадавшему или его родственникам (доверенному лицу погибшего) по их требованию.

При страховом случае (ст. 227 ТК РФ) и несчастном случае с работником сторонней организации (воинской части) составляется дополнительный экземпляр акта по форме Н-1. Второй экземпляр этого акта вместе с материалами расследования хранится в воинской части в течение 45 лет.

Составленный в результате расследования страхового случая третий экземпляр акта по форме Н-1 с материалами расследования направляется командиром воинской части в исполнительный орган Центрального отраслевого отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Министерства обороны Российской Федерации по месту регистрации в качестве страхователя.

2. В акте о несчастном случае должны быть не только подробно изложены его обстоятельства и причины, но и указан факт грубой неосторожности пострадавшего, если она имела место (см. п. 4 комментария к ст. 229). Каждый оформленный акт учитывается в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

3. По Инструкции, утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 25 октября 1999 г. № 499, акт по форме Н-1, составленный на корабле (судне), находящемся в плавании, подписывается членами комиссии и командиром корабля (капитаном судна). Затем вместе с материалами расследования он представляется в орган военного управления. Окончательное оформление акта осуществляется начальником этого органа и государственным инспектором по охране труда, причем он подлежит утверждению первым из названных должностных лиц.

4. По результатам специального расследования комиссией (в установленных случаях — государственным инспектором по охране труда) составляется акт о расследовании группового (тяжелого) несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом.

Также в трехдневный срок после утверждения указанный акт с документами и материалами расследования и копиями актов по форме Н-1 на каждого пострадавшего председателем комиссии направляются: в военную прокуратуру, в которую сообщалось о происшествии на производстве, а при страховом случае — также в исполнительный орган Центрального отраслевого отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Министерства обороны Российской Федерации по месту регистрации в качестве страхователя. В этот же срок копии перечисленных документов представляются в соответствующую государственную инспекцию труда. Для анализа состояния и причин производственного травматизма, разработки предложений по его профилактике копии указанных документов направляются другим органам и организациям:

— председателем комиссии — в Федеральную службу по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

— лицом, утвердившим акт по форме Н-1, — в орган военного управления по подчиненности воинской части (корабля, судна) и в соответствующий орган труда и заработной платы (службу охраны труда). Орган труда и заработной платы (служба охраны труда), а при отсутствии его — орган военного управления копии документов направляет в орган труда и заработной платы вида Вооруженных Сил Российской Федерации и Управление труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

5. Наличие в действиях пострадавшего признаков уголовно наказуемого деяния (преступления) устанавливают органы военной прокуратуры или другие правоохранительные органы в зависимости от подсудственности дел. Только на основании официальных постановлений (решений) этих органов комиссией принимается решение о квалификации несчастного случая в результате совершения пострадавшим уголовного правонарушения. До получения такого решения оформление материалов расследования председателем комиссии может быть временно приостановлено.

6. Составляемые в произвольной форме акты о непроизводственном травматизме вместе с материалами расследования хранятся в течение 45 лет. Копии этих актов и материалов к ним направляются председателем комиссии в соответствующую государственную инспекцию труда. Полномочия этих инспекций и обжалование их действий урегулированы ст.ст. 354—365 ТК РФ.

**Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве**

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем (уполномоченным им представителем) несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются соответствующими органами государственной инспекции труда или судом. В этих случаях подача жалобы не является основанием для неисполнения работодателем (уполномоченным им представителем) решений государственного инспектора по охране труда.

**Комментарий к ст. 231**

1. В случаях разногласий, возникших между членами комиссии в ходе расследования (о причинах, лицах, виновных в допущенных нарушениях, учете, квалификации и др.), решение принимается большинством голосов. При этом члены комиссии, не согласные с принятым решением, после подписания акта о расследовании имеют право на изложение своего аргументированного особого мнения. Особое мнение члена комиссии рассматривается руководителем организации (органа). С учетом материалов расследования он принимают решение о целесообразности обжалования выводов комиссии в порядке, установленном комментируемой статьей.

2. Составленный по форме Н-1 (Н-1ПС) акт наряду с другими документами является доказательством ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника. Возмещение этого вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (объявленным приказом министра обороны Российской Федерации от 25 марта 2000 г. № 145). Работникам также предоставляются гарантии и компенсации, определенные ст. 183 ТК РФ.

Ввиду существенного значения результатов расследования между сторонами трудового договора могут возникать неурегулированные разногласия. Помимо названных в статье органов, они могут быть рассмотрены территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации, имеющимся в воинской части профсоюзным органом или другим представительным органом работников, а также федеральными надзорами, если их представители участвовали в расследовании (ст. 229 ТК РФ).

## Глава 37. Общие положения

### **Статья 232. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора**

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

#### **Комментарий к ст. 232**

1. Трудовые отношения возникают в результате заключения трудового договора (см. комментарий к ст. 56).

2. На работников в связи с их трудовыми отношениями с конкретным работодателем ТК РФ (ст.ст. 2—22), правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными правовыми актами (инструкциями, положениями и т. д.) возлагаются обязанности по сохранности имущества работодателя. При этом следует иметь в виду, что материальная ответственность может наступить как при исполнении работником своих обязанностей, так и не при их исполнении. ТК РФ устанавливает различие в объеме такой ответственности в зависимости от того, причинен ущерб при исполнении или не при исполнении работником трудовых обязанностей (ст. 241, п. 8 ст. 243 ТК РФ). Но и в том и в другом случаях материальная ответственность возлагается по нормам трудового права, поскольку речь идет о нарушении работником обязанностей в трудовом правоотношении (т. е. по трудовому договору).

Вопросы ответственности за нарушение законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, решаются не только этим законодательством, но и на основании норм других отраслей права.

В связи с вышесказанным работодатель (военная часть, военная организация), а также представляющие его в трудовых отношениях с гражданским персоналом Вооруженных Сил Российской Федерации командир воинской части, руководитель военной организации и иные руководящие работники организаций Министерства обороны Российской Федерации несут ответственность за совершение правонарушений в сфере труда как в случаях, когда меры ответственности непосредственно названы трудовым законодательством, так и тогда, когда санкция за них определена нормами других отраслей права.

В соответствии с положениями гл. 38 и ст. 419 ТК РФ за данные правонарушения законодательством Российской Федерации предусмотрены следующие виды ответственности: дисциплинарная; материальная; административная; гражданско-правовая; уголовная.

Рассматривая перечисленные виды ответственности, следует иметь в виду, что выступающие в качестве работодателя организации (в том числе воинская часть, организации Министерства обороны Российской Федерации) могут быть подвергнуты только материальной, административной и гражд-

данско-правовой ответственности. В то же время осуществляющие права и обязанности работодателя в трудовых отношениях (индивидуальный орган управления, уполномоченные им лица — командир воинской части, руководитель военной организации и иные руководящие работники, наделенные организационно-управленческими функциями) могут привлекаться ко всем вышеназванным видам ответственности.

Из указанных видов ответственности трудовым законодательством урегулированы условия и основания только двух из них — дисциплинарной и материальной ответственности.

3. В комментируемой статье впервые установлено, что вопросы материальной ответственности сторон трудовых отношений могут быть установлены либо непосредственно в трудовом договоре при его заключении, либо в заключаемых в письменной форме соглашениях (на практике обычно заключают с отдельными категориями работников (или при выполнении отдельных видов работ) письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности). Порядок заключения подобных договоров установлен постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 (см. *комментарии к ст.ст. 244—245*).

При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Например, в договорном порядке нельзя возложить на работника полную материальную ответственность, если она не предусмотрена ст.ст. 244, 245 ТК РФ.

4. Согласно ст. 232 ТК РФ расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности. Следовательно, работник, уволенный за причинение ущерба работодателю, не освобождается от обязанности возместить этот ущерб. В равной мере не освобождается от аналогичной обязанности и работодатель после увольнения работника. В данном случае материальный ущерб будет возмещаться в судебном порядке.

### **Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора**

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

#### **Комментарий к ст. 233**

1. Материальная ответственность стороны трудового договора — это юридическая обязанность возместить в установленном законом размере и порядке прямой действительный ущерб, причиненный другой стороне ее противоправными и виновными действиями (бездействием).

2. В первую очередь для того, чтобы привлечь работника к материальной ответственности, необходимо установить в его действиях наличие прямого действительного ущерба. Ранее определение понятия действительного ущерба содержалось в постановлении Пленума Верховного Суда СССР «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» от 23 сентября 1977 г. № 15 (с последующими изменениями). В настоящее время ст. 238 ТК РФ фактически дословно его

воспроизводит. Под прямым действительным ущербом понимают реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение состояния этого имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Это могут быть как недостача, порча материальных ценностей, штрафные санкции за неисполнение обязательств, так и оплата вынужденного прогула работника в случае его незаконного увольнения, задержки выдачи трудовой книжки, а также заработной платы, выплаченной работнику за излишне предоставленные дни очередного ежегодного отпуска, и другие выплаты.

При самовольном использовании техники (агрегатов, механизмов и т. п.) к прямому действительному ущербу следует относить стоимость использованных горюче-смазочных материалов, ремонта техники в случае выхода ее из строя).

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Например, работник при управлении автомобилем в рабочее время совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате чего причинил материальный ущерб как организации (воинской части), так и физическому лицу, управлявшему личным автомобилем. Вина работника подтверждается материалами административного расследования, постановлением о привлечении его к административной ответственности. В этом случае командир воинской части (работодатель), возместив материальный ущерб физическому лицу, взыщет его с работника в порядке возникших регрессных отношений, а также привлечет работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный воинской части (организации), в установленном законом порядке.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Например, кладовщик не будет нести материальной ответственности, если работодатель не обеспечил отопление в холодное время года на складе, где хранились жидкие продукты питания. В результате заморозков стеклянная тара, в которой они хранились, пришла в негодность, а организации был причинен материальный ущерб.

Ущерб должен быть реальным, а не мнимым. В трудовом праве в размер ущерба не включаются не полученные организацией доходы. К ним относятся доходы, которые воинская часть (организация) могла бы получить, но не получила в связи с неправильными действиями (бездействием) работника. Вместе с тем в соответствии со сложившейся судебной практикой (п. 17-1 вышеназванного постановления Пленума Верховного Суда СССР) при определении размера материального ущерба, причиненного работниками самовольным использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т. п.), принадлежащих организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, следует исходить из того, что такой ущерб, как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные организацией доходы от использования указанных технических средств.

Например, в случае совершения работником ДТП им будет возмещен не только прямой ущерб, связанный с ремонтом автомобиля, но и материальный ущерб, связанный с простоем автомобиля во время нахождения его в ремонте.

Таким образом, первоначально командиру воинской части (работодателю) следует установить наличие в действиях работника прямого действительного ущерба. Лишь только после этого необходимо приступить к выяснению вопросов о присутствии в действиях работника следующих условий:

а) противоправность поведения работника. Противоправность поведения означает, что ущерб причинен в силу неисполнения или недобросовестного исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей. Эти обязанности обычно конкретизируются в специальных актах, которые определяют порядок сбережения, хранения и использования имущества и других материальных ценностей. К этим актам, кроме законов, Указов Президента Российской Федерации, постановлений и распоряжений Правительства Российской Федерации, относятся и правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, приказы и распоряжения командира воинской части (работодателя).

Примером противоправного поведения работника будет являться несоблюдение им правил хранения и выдачи материальных ценностей, совершения кассовых операций с денежными ценностями и т. п. Законодательство в определенных случаях допускает неисполнение приказов и распоряжений, если их исполнение требует совершения действий, относящихся либо к административным правонарушениям, либо к преступлениям, а также в тех случаях, когда исполнение распоряжения угрожает жизни или здоровью работников. На практике к правомерному причинению ущерба относят случаи причинения ущерба в состоянии крайней необходимости.

Типичным примером причинения вреда в состоянии крайней необходимости являются случаи, когда, например, мастер в целях предотвращения увечья работнику портит механизм.

Противоправность может выражаться и в форме бездействия, если работник не выполняет предписанного законом действия. Например, работодатель не выдал работнику его трудовую книжку в день увольнения, за что с организации был взят средний заработок уволенного работника за поддержку выдачи трудовой книжки за период его вынужденного прогула;

б) причинная связь. Это связь, при которой ущерб наносится непосредственно неправомерным поведением работника, или иная причинная связь, при которой поведение работника создало обстановку, повлекшую причинение материального ущерба. Для установления такой связи необходимо изучить фактические обстоятельства дела, при необходимости проводить ревизии, аудиторские проверки, экспертизы. Судебная практика показывает, что определению судами причины возникновения ущерба придается большое значение. Так, в п. 1 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» от 1 марта 1983 г. № 1 (в редакции от 21 декабря 1993 г.) (с изменениями от 27 июля, 20 декабря 1983 г., 16 декабря 1986 г., 21 апреля 1987 г., 25 октября 1996 г.) указано, что в целях правильного применения законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, а также принимая во внимание, что в деятельности судов по рассмотрению указанных дел возникли новые вопросы, судам в процессе подготовки дел о материальной ответственности работников к судебному разбирательству надлежит предложить истцам и другим лицам, участвующим в деле, представить доказательства, подтвержда-

дающие вину работника, наличие прямого действительного ущерба, противоправность действия (бездействия) работника, причинную связь между его действием (бездействием) и ущербом с тем, чтобы с учетом этих данных, а также обстоятельств, от которых зависит правильное определение вида и пределов материальной ответственности, разрешить возникший спор по существу.

Указанные выше два условия, включая прямой действительный ущерб, образуют объективную сторону правонарушения, влекущего привлечение работника к материальной ответственности.

3. Вина составляет субъективную сторону указанного правонарушения. Вина в форме умысла присутствует тогда, когда лицо, совершившее деяние, сознавало противоправный характер своего действия или бездействия, предвидело его вредные последствия и желало или сознательно допускало наступление этих последствий либо относилось к ним безразлично. В большинстве случаев причинение материального ущерба характеризуется неосторожной формой вины. Материальный ущерб считается причиненным по неосторожности, если лицо, его причинившее, предвидело возможность наступления вредных последствий своего действия либо бездействия, но без достаточных к тому оснований самонадеянно рассчитывало на их предотвращение либо не предвидело возможности наступления таких последствий, хотя должно было и могло их предвидеть. Неосторожная вина может быть: в виде самонадеянности, когда лицо предвидело вредные последствия своих действий, но без достаточных оснований рассчитывало на их предотвращение, и небрежности — лицо не предвидело таких последствий, хотя должно было и могло их предвидеть.

Установление формы вины имеет важное значение при расследования обстоятельств причинения материального ущерба сторонами трудового договора.

Бремя доказывания вины работника и ее формы лежит по общему правилу на работодателе (ст. 247 ТК РФ). Из этого правила существует одно исключение. Если работники несут материальную ответственность в силу специального закона, договора о полной материальной ответственности за вверенные ценности или когда имущество и другие ценности были получены работниками под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам, то они обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

При отсутствии хотя бы одного из перечисленных условий материальная ответственность не наступает.

## Глава 38. Материальная ответственность работодателя перед работником

### Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

#### Комментарий к ст. 234

1. Во всех случаях, когда командир воинской части (работодатель) незаконно лишил работника возможности трудиться, он обязан возместить ему средний заработок. Отстранение от работы считается незаконным, если оно произведено с нарушением установленных законодательством требований (по основаниям, срокам). К таким случаям ТК РФ относит: незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу.

Под отстранением от работы понимают временную приостановку или недопущение к работе работника по распоряжению командира воинской части (работодателя). Отстранение от работы может производиться как уполномоченными на это органами, так и непосредственно работодателем.

Отстранение от работы производится в соответствии со ст. 76 ТК РФ (см. комментарий к ст. 76) работника:

— появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Появление работника в таком виде на работе подтверждается медицинским заключением, объяснениями очевидцев и другими документами;

— не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

— при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

— по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Командир воинской части (работодатель) отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (например, п. 5 ст. 18 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г.

№ 175-ФЗ (с последующими изменениями) предусмотрено, что работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ней не имевшим возможности выполнять свою работу, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных законодательством о труде. Работодатель вправе переводить этих работников на другую работу в порядке, предусмотренном законодательством о труде (простой не по вине работника).

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2. Трудовые споры о восстановлении на работе независимо от оснований увольнения, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате времени вынужденного прогула либо выплате разницы в заработной плате за время вынужденного прогула рассматриваются непосредственно в суде (ст. 391 ТК РФ). При этом государственный инспектор труда также вправе предъявлять работодателям (командирам воинских частей) обязательные для исполнения предписания о восстановлении нарушенных прав работника (ст.ст. 357, 373 ТК РФ). В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор, немедленно. При вынесении решения о восстановлении на работе указанный орган одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы. В соответствии с содержанием ст. 139 ТК РФ при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. В таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки; при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой оснований увольнения, при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе.

Исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с применением соответствующей индексации.

Индексация заработной платы должна применяться и в случае задержки исполнения решения суда о взыскании заработной платы.

Индексация заработной платы в случае задержки ее выплаты может быть предусмотрена в коллективном договоре. Согласно Закону Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. № 2490-1 в коллективном договоре определяется, в частности, механизм распределения оплаты труда исходя из роста цен и уровня инфляции. Что касается пени за просрочку выплаты заработной платы, то она может быть взыскана на основании ст. 236 ТК РФ.

В данной статье впервые в трудовом законодательстве предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации (ЦБ РФ) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

ЦБ РФ устанавливает ставку рефинансирования (т. е. обратного финансирования) при предоставлении краткосрочных кредитов коммерческим

банкам, т. е. речь идет об уплате процентов за временное пользование чужими средствами.

С 15 января 2004 г. годовая ставка рефинансирования установлена в размере 14%. Например, согласно коллективному договору работодатель обязан выплачивать заработную плату за вторую половину месяца не позднее 5-го числа каждого месяца. Допустим, в отчетном месяце причитающаяся работнику заработная плата в размере 5200 руб. (начислено по ведомости) выплачена только 23-го числа. При действующей ставке рефинансирования в 14% сумма компенсации составит 44 руб. ( $5200 \text{ руб.} \times \frac{1}{300} \times 14\% \times 18 \text{ дней}$  (дни задержки с 6-го по 23-е число включительно)).

Выплата процентов производится за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Так, если выплата заработной платы предусмотрена 4-го числа, то проценты начисляются начиная с 5-го числа, включая день фактического расчета.

Таким образом, ст. 236 ТК РФ устанавливает особый порядок исчисления сроков для выплаты процентов за задержку невыплаченной заработной платы.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Подлежат также зачету заработная плата за работу в другой организации, если он не работал в ней на день увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности, выплаченные работнику в пределах срока оплачиваемого прогула.

3. При задержке расчета и выдачи трудовой книжки по вине командира воинской части (работодателя) работнику выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула (ст. 395 ТК РФ).

Во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться командир воинской части (работодатель) обязан возместить работнику не полученный им заработок.

4. Перечень случаев, когда командир воинской части (работодатель) незаконно лишил работника возможности трудиться, не является исчерпывающим и может быть дополнен федеральным законом или коллективным договором. Например, к их числу можно отнести случаи признания незаконным отказа в приеме на работу. Гарантии граждан при приеме их на работу установлены в ст. 64 ТК РФ. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Например, в соответствии с Федеральным законом «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ супруги военнослужащих при прочих равных условиях имеют преимущественное право на поступление на работу в государственные организации, воинские части и на оставление на работе в государственных организациях, воинских частях при сокращении численности или штата работников, а также на первоочередное направление для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства с выплатой в период обучения средней заработной платы.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

В ТК РФ закреплена обязанность командира воинской части (работодателя) письменно сообщить работнику о причинах отказа в заключении трудового договора, хотя сами сроки дачи такого сообщения не установлены. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Суд, признав незаконным отказ в приеме на работу, выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор. Такой

договор должен быть заключен: с лицом, приглашенным на работу в порядке перевода из другой организации, с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное), с другими лицами — со дня обращения к работодателю по поводу поступления на работу.

### **Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника**

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

#### **Комментарий к ст. 235**

1. Согласно ст. 235 ТК РФ командир воинской части (работодатель), как правило, возмещает работнику стоимость имущества или расходы по его восстановлению в случаях утраты (порчи) имущества работника вследствие необеспечения его сохранности (например, из-за отсутствия специально оборудованных шкафов для хранения одежды работника, который трудится в спецодежде). Командир воинской части (работодатель) обязан возместить ущерб, причиненный порчей или утратой имущества работника при несчастных случаях на производстве вследствие вредных производственных факторов. До 1 февраля 2002 г. (вступление в силу ТК РФ) такой ущерб возмещался в соответствии с нормами гражданского законодательства.

2. Ущерб, причиненный имуществу работника, возмещается в полном объеме, а его размер исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. Следовательно, в условиях инфляции длительная задержка возмещения ущерба, причиненного имуществу работника, может привести к увеличению суммы, подлежащей выплате работнику.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре, т. е. путем передачи работнику имущества, аналогичного утраченному, или исправления испорченного имущества.

3. Требование о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника, направляется им командиру воинской части (работодателю). Последний обязан рассмотреть его и принять соответствующее решение в 10-дневный срок. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

В случае отказа в удовлетворении требований работника он имеет право обратиться за защитой своих прав в суд в течение общего срока исковой давности (3 лет).

### **Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы**

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Централь-

ного банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

### **Комментарий к ст. 236**

1. В ст. 142 ТК РФ установлена ответственность командира воинской части (работодателя) за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Командир воинской части (работодатель) и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (например, КоАП РФ). Так, в соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем (командиром воинской части) установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации (ЦБ РФ) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

ЦБ РФ устанавливает ставку рефинансирования (т. е. обратного финансирования) при предоставлении краткосрочных кредитов коммерческим банкам, т. е. речь идет об уплате процентов за временное пользование чужими средствами. С 15 января 2004 г. годовая ставка рефинансирования установлена в размере 14% (см. комментарий к ст. 234).

### **Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику**

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

### **Комментарий к ст. 237**

1. Под моральным вредом понимаются физические и нравственные страдания, причиненные действием (бездействием), посягающие на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т. п.) или нарушающие его личные неимущественные права (например, право на имя) либо нарушающие имущественные права гражданина (ст. 151 ГК РФ, п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «Некоторые вопросы законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. № 10). Моральный вред может заключаться в нравственных переживаниях, связанных с потерей работы, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, причинением увечья, иным повреждением здоровья либо с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др.

2. Если командир воинской части (работодатель) признает факт причинения морального вреда, то размер его денежной компенсации может быть определен соглашением сторон.

3. При возникновении спора факт причинения морального вреда должен доказываться работником, а размер его возмещения определяться судом (ст. 233 ТК РФ). Например, указанный вред может быть подтвержден листком временной нетрудоспособности, свидетельствующим о наличии заболевания, заключением МСЭ (медико-социальной экспертизы) о наличии телесных повреждений в результате травмы на производстве и т. п.

## Глава 39. Материальная ответственность работника

### Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

#### Комментарий к ст. 238

1. Об условиях наступления материальной ответственности *см. комментарий к ст. 233*. Следует также учитывать, что ущерб может быть причинен воинской части (организации) путем разглашения работником охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В ст. 5 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 (с последующими изменениями и дополнениями) дан перечень сведений, составляющих государственную тайну.

В соответствии со ст. 139 ГК РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами. Указом Президента Российской Федерации от 6 марта 1997 г. № 188 утвержден перечень 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;

— служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (служебная тайна);

— сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т. д.);

— сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (коммерческая тайна);

— сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

2. Постановлением Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г. № 35 (с изменениями от 3 октября 2002 г.) утвержден перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну. Коммерческую тайну организации и гражданина-предпринимателя не могут составлять:

— учредительные документы (решение о создании организации или договор учредителей) и устав;

— документы, дающие право заниматься предпринимательской деятельностью (документы, подтверждающие факт внесения записей о юридических лицах в Единый государственный реестр юридических лиц, свидетельства о государственной регистрации индивидуальных предпринимателей, лицензии, патенты);

— сведения по установленным формам отчетности о финансово-хозяйственной деятельности и иные сведения, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей в государственную бюджетную систему Российской Федерации;

— документы о платежеспособности (согласно Федеральному закону от 8 января 1998 г. № 6-ФЗ не допускается опубликование или разглашение иным образом сведений о банкротстве должника до момента публикации решения арбитражного суда о признании должника банкротом);

— сведения о численности, составе работающих, их заработной плате и условиях труда, а также о наличии свободных рабочих мест;

— документы об уплате налогов и обязательных платежах;

— сведения о загрязнении окружающей среды, нарушении антимонопольного законодательства, несоблюдении безопасных условий труда, реализации продукции, причиняющей вред здоровью населения, а также других нарушениях законодательства Российской Федерации и размерах причиненного при этом ущерба;

— сведения об участии должностных лиц организации в кооперативах, малых предприятиях, товариществах, акционерных обществах, объединениях и других организациях, занимающихся предпринимательской деятельностью.

Запрещено государственным и муниципальным организациям до и в процессе их приватизации относить к коммерческой тайне данные:

— о размерах имущества организации и ее денежных средствах;

— о вложении средств в доходные активы (ценные бумаги) других организаций, в процентные облигации и займы, в уставные фонды совместных предприятий;

— о кредитных, торговых и иных обязательствах предприятия, вытекающих из законодательства Российской Федерации и заключенных им договоров;

— о договорах с кооперативами, иными негосударственными предприятиями, творческими и временными трудовыми коллективами, а также отдельными гражданами.

3. Работники могут быть привлечены к материальной ответственности также и в возмещение затрат, понесенных работодателем на их обучение (ст. 249 ТК РФ). Организационные формы бесплатного для работников профессионального обучения на производстве или ученичества могут быть различными — индивидуальное, бригадное, курсовое и т. д., но в любом случае основанием для них является заключенный между работником и работодателем ученический договор. Он оформляется в качестве приложения к трудовому договору (*см. комментарии к ст.ст. 198—206*).

В целях защиты прав работодателя по ученическому договору ст. 207 ТК РФ предусмотрена ответственность ученика. В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества сти-

пендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством. В ст. 249 ТК РФ отсутствует указание на обязанность работника возместить работодателю понесенные последним затраты в полном объеме. В связи с этим работник может нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

Следует иметь в виду, что в указанной статье не названы все необходимые условия наступления ответственности работника. Поэтому для уяснения этого вопроса требуется обращаться к нормам, устанавливающим материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю (ст. 249 ТК РФ). Условия, при наличии которых работник обязан возместить эти затраты, перечислены в *комментарии к ст. 233*.

4. Условия и размеры материальной ответственности военнослужащих и граждан, призванных на военные сборы, за ущерб, причиненный ими при исполнении обязанностей военной службы имуществу, находящемуся в федеральной собственности и закрепленному за воинскими частями, а также порядок возмещения причиненного ущерба установлены Федеральным законом «О материальной ответственности военнослужащих» от 12 июля 1999 г. № 161-ФЗ.

### **Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника**

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

#### **Комментарий к ст. 239**

1. В комментируемой статье впервые установлены обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. К ним отнесены:

- 1) непреодолимая сила;
- 2) нормальный хозяйственный риск;
- 3) крайняя необходимость или необходимая оборона;
- 4) неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Определение указанных понятий в ТК РФ отсутствует.

2. Под непреодолимой силой понимается чрезвычайная и непредотвратимое при данных условиях событие (например, стихийное бедствие, наводнение, землетрясение; общественные явления: военные условия и т. п.), вынудившее лицо причинить вред, который не мог быть предотвращен не только этим лицом, но и любым другим.

Организации и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих, освобождаются от ответственности за вред, причиненный источником повышенной опасности, если докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

К потерям, которые исключают материальную ответственность работника в связи с действием непреодолимой силы, следует относить и товарные потери материальных ценностей, обусловленные естественными процессами, вызывающими изменение количества товара в пределах норм естественной убыли (Государственный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 51303-99 «Торговля. Термины и определения». Принят и введен в действие постановлением Госстандарта России от 11 августа 1999 г. № 242-ст). Изменение количества товара может произойти за счет усушки, утруски, утечки, распыла и т. д. (см., например, Нормы естественной убыли лекарственных средств и изделий медицинского назначения в аптечных организациях независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Приложение № 1 к

приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 июля 2001 г. № 284<sup>20</sup>; приказом Министерства здравоохранения СССР от 11 ноября 1988 г. № 817 утверждены нормы естественной убыли этилового спирта).

3. Риск признается оправданным, если:

- 1) совершенное действие соответствует современным знаниям и опыту;
- 2) поставленная цель не могла быть достигнута иными действиями;
- 3) лицо, допустившее риск, приняло все возможные меры для предотвращения ущерба.

По общему правилу риск случайной гибели или случайного повреждения имущества несет его собственник (ст. 211 ГК РФ).

К потерям, возникшим в результате нормального хозяйственного риска, относятся, например, фактические потери товарных ценностей в торговых залах магазинов самообслуживания в пределах установленных для них норм потерь. Не должен работник нести ответственность в процессе испытания новой техники, внедрения новых технических методов, приемов работы.

4. Лицо не может быть привлечено к административной ответственности, если оно действовало в состоянии крайней необходимости. Законодатель, раскрывая понятие крайней необходимости (например, в КоАП РФ, УК РФ) указывает на три условия, при которых противоправное деяние не является административным правонарушением, преступлением:

1) причинение вреда охраняемым законом интересам для устранения непосредственно угрожающей опасности, т. е. опасность должна быть не мнимой, а реальной, и не в будущем, а в настоящий момент;

2) опасность, угрожающая охраняемым интересам, не могла быть устранена иными средствами, т. е. не было возможности избрать другие меры для защиты, не причиняющие вреда. Орган (должностное лицо), рассматривающий дело о причинении материального вреда, с учетом конкретных обстоятельств должен решить вопрос о том, являлось ли совершение противоправного деяния единственной возможностью для предотвращения вреда;

3) причиненный вред должен быть менее значительным, чем предотвращенный. При оценке предотвращенного и причиненного вреда следует учитывать значимость интересов, которые защищались и которые были нарушены. Бесспорно, что интересы, связанные с жизнью, здоровьем человека, более значимы, чем имущественные интересы. Если речь идет об имущественных интересах, то здесь должен быть применен оценочный критерий — стоимость вреда предотвращенного и причиненного. Например, порча имущества работодателя во время тушения пожара.

5. Крайняя необходимость по своему содержанию близка к необходимой обороне. Необходимая оборона — это совершение противоправного действия лицом, действовавшим в состоянии необходимой обороны, т. е. при защите государственного или общественного порядка, собственности, прав и свобод граждан, установленного порядка управления от противоправного посягательства путем причинения посягающему вреда, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны. Не является преступлением причинение вреда посягающему лицу в состоянии необходимой обороны, т. е. при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если при этом не было допущено превышения пределов необходимой обороны.

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

<sup>20</sup> БНА. 2001. № 5.

избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам власти.

Превышением пределов необходимой обороны признаются умышленные действия, явно не соответствующие характеру и степени общественной опасности посягательства.

6. Примером отсутствия надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может быть хранение ценностей без соответствующей охраны или в непригодном для этого помещении. Однако об отсутствии указанных условий работник должен своевременно письменно ставить в известность работодателя.

При наличии хотя бы одного из рассмотренных обстоятельств материальная ответственность работника за ущерб, возникший у работодателя, исключена.

#### **Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника**

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

##### **Комментарий к ст. 240**

1. В соответствии с комментируемой статьей командир воинской части (работодатель) имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Уменьшение размера ущерба, подлежащего возмещению работником, допустимо исходя из конкретной обстановки, при которой был причинен материальный вред, с учетом степени вины, материального положения работника. К конкретной обстановке, при которой был причинен ущерб, следует относить обстоятельства, препятствовавшие работнику выполнить должным образом возложенные на него обязанности, в частности отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащую организацию труда.

2. С учетом того, что причинение ущерба работником, находившимся в нетрезвом состоянии, является грубейшим нарушением его трудовых обязанностей, уменьшение размера возмещения за этот ущерб, как правило, не допускается. Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

#### **Статья 241. Пределы материальной ответственности работника**

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

##### **Комментарий к ст. 241**

1. Действующим законодательством предусмотрено два вида материальной ответственности:

- 1) ограниченная;
- 2) полная.

По общему правилу за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка несут все работники, в том числе и должностные лица, если отсутствуют основания для возложения на них ответственности в более высоком размере.

2. Порядок исчисления среднего заработка для производства различных выплат работнику (отпуска, увольнение и т. п.) установлен ст. 139 ТК РФ, а

также постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213 (см. комментарий к ст. 139).

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

#### **Статья 242. Полная материальная ответственность работника**

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

#### **Статья 243. Случаи полной материальной ответственности**

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

##### **Комментарий к ст.ст. 242—243**

1. В соответствии с комментируемыми статьями полная материальная ответственность наступает лишь в случаях, прямо указанных в законе, а именно: а) возложения на работника материальной ответственности в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей.

Например, операторы связи в соответствии со ст. 37 Федерального закона «О связи» от 16 февраля 1995 г. № 15-ФЗ (с последующими изменениями) несут материальную ответственность за утрату, повреждение ценных почтовых отправлений, недостачу вложений почтовых отправлений в размере объявленной ценности. В отдельных актах для определенных категорий лиц может быть установлена повышенная материальная ответственность, например, за недостачу золота при производстве (ответственность устанав-

ливается пропорционально стоимости грамма золота в розничной сети). В кратном размере предусматривается ответственность за ущерб в силу утраты наркосодержащих веществ или психотропных препаратов — 100-кратное соотношение с ценой;

б) недостатки ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены воинской частью (организацией) с работниками (достигшими 18-летнего возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Перечень таких должностей и работ, а также типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждены постановлением Министрства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85 (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 3 февраля 2003 г., регистрационный номер 4171). Этим же постановлением признаны не действующими на территории Российской Федерации:

— постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности» от 28 декабря 1977 г. № 447/24 (объявлено приказом министра обороны СССР 1978 г. № 77);

— постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условий ее применения и типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности» от 14 сентября 1981 г. № 259/16-59 (объявлено приказом министра обороны СССР 1981 г. № 315).

Согласно вышеназванному постановлению договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками при занятии ими таких должностей, как:

— кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров);

— руководители, их заместители, специалисты и иные работники, осуществляющие: депозитарную деятельность; экспертизу, проверку подлинности и иную проверку, а также уничтожение в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Министерством финансов Российской Федерации бланков; операции по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операции с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживании клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учет и хранение ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операции по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств и иных ценностей (в том числе водители-инкассаторы), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции;

— директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции; начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных структурно-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ;

— заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и/или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей;

— заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты;

— лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

Кроме того, договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены при выполнении работником следующих работ:

— по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги;

— связанных с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Министерством финансов Российской Федерации бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иных форм и видов оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей;

— по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации);

— по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и

туристских организациях, в образовательных организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов;

— по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче на прокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

— по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);

— по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них;

— по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных;

— по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту с ними.

В судебной практике не единичны споры, возникающие в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей. Суды при рассмотрении подобных дел исходят из того, что если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию и с ним должен быть заключен договор о полной материальной ответственности, то отказ от заключения такого договора без уважительных причин необходимо рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. В случае отказа работника от заключения договора по уважительным причинам работодатель должен предложить ему другую работу. При отсутствии такой работы или отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним может быть расторгнут по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Выдача разовой доверенности на получение ценностей работником, в повседневные обязанности которого не входит выполнение такого рода поручений, может иметь место только при его согласии;

в) умышленного причинения ущерба. В случае если ущерб причинен умышленными действиями работника, в том числе когда работник не желал, но сознательно допускал возможность возникновения ущерба, наступает материальная ответственность в полном размере;

г) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

д) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. Никакой другой орган установить факт совершения преступления не может. В этих случаях оснований для освобождения от материальной ответственности работника нет.

Однако суд, установив наличие преступления, может освободить работника от уголовной ответственности, например, вследствие изменения обстановки, деятельного раскаяния, несовершеннолетнего с применением принудительных мер воспитательного воздействия.

Освобождение лица от уголовной ответственности по амнистии (ст. 84 УК РФ) не может служить основанием для его освобождения от материальной ответственности.

Лица, подпадающие под действие постановления об амнистии, не освобождаются от обязанности возместить вред, причиненный в результате совершенных ими противоправных действий (см., например, п. 8 постановления Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации «О порядке применения постановления Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации “Об объявлении амнистии в связи с 55-летием Победы в Великой Отечественной войне 1941—1945 годов”» от 26 мая 2000 г.).

При этом прекращение уголовного дела в связи с применением акта об амнистии, вступившего в силу до начала судебного разбирательства, также не освобождает лицо от обязанности возместить ущерб.

Лицо, не согласное с применением к нему акта об амнистии, может обжаловать вердикт судебных или следственных органов в порядке, предусмотренном УПК РФ;

е) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Согласно КоАП РФ административным правонарушением является противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое установлена административная ответственность.

КоАП РФ установлены сроки, по истечении которых лица не могут быть привлечены к административной ответственности (сроки давности). Так, постановление по делу об административном правонарушении не может быть вынесено по истечении двух месяцев со дня совершения административного правонарушения, а за некоторые нарушения (например, законодательства Российской Федерации об использовании атомной энергии, о налогах и сборах и т. д.) — по истечении одного года со дня совершения административного правонарушения. При длящемся административном правонарушении эти сроки начинают исчисляться со дня обнаружения административного правонарушения.

В случае отказа в возбуждении уголовного дела или прекращения уголовного дела, но при наличии в действиях лица признаков административного правонарушения сроки давности начинают исчисляться со дня принятия решения об отказе в возбуждении уголовного дела или о его прекращении. Лицо считается подвергнутым административному наказанию в течение одного года со дня окончания исполнения постановления о назначении данного наказания (ст. 4.6 КоАП РФ).

По делу об административном правонарушении независимо от того, какой уполномоченный орган (судья или должностное лицо) его рассматривает, спор о возмещении материального ущерба разрешается только судом в порядке гражданского судопроизводства (ст. 4.7 КоАП РФ). Вместе с тем судья, рассматривая дело об административном правонарушении, вправе при отсутствии спора о возмещении имущественного ущерба одновременно с назначением административного наказания решить вопрос о возмещении имущественного ущерба. Споры о возмещении морального вреда, причинен-

ного административным правонарушением, также рассматриваются судом в порядке гражданского судопроизводства. Кроме суда, дела об административных правонарушениях рассматривают:

- комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- органы внутренних дел (милиция);
- налоговые органы;
- органы, ответственные за исполнение федерального бюджета;
- таможенные органы и др.;

ж) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (см. комментарий к ст. 81);

з) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Причинение ущерба «не при исполнении трудовых обязанностей» означает, что причинение ущерба произошло либо в свободное от работы время, либо во время работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей. Наиболее распространенные случаи — использование материальных ценностей в своих личных интересах, в результате чего произошла их поломка или порча.

2. Одним из основных нормативных актов, регламентирующих деятельность главного бухгалтера, является Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ. Статьей 7 данного Закона установлено, что главный бухгалтер несет ответственность за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности. Конкретные нормы, устанавливающие ответственность главного бухгалтера, содержатся в различных нормативных актах, относящихся к трудовому, административному, налоговому и уголовному законодательству.

При применении ответственности к главному бухгалтеру, прежде всего, встает вопрос о его компетенции. Круг обязанностей бухгалтера устанавливается нормативными правовыми актами, трудовым договором, а также должностной инструкцией либо иным аналогичным документом.

Правовой статус главного бухгалтера состоит не только из обязанностей, но и из прав. Так, без подписи главного бухгалтера денежные и расчетные документы, а также финансовые и кредитные обязательства считаются недействительными и не должны приниматься к исполнению; при наличии разногласий между руководителем организации и главным бухгалтером по осуществлению отдельных хозяйственных операций документы по ним могут быть приняты к исполнению с письменного распоряжения руководителя организации, который несет всю полноту ответственности за последствия таких операций; требования главного бухгалтера по документальному оформлению хозяйственных операций и представлению в бухгалтерию необходимых документов и сведений обязательны для всех работников организации.

Реализация указанных прав позволяет главному бухгалтеру эффективно содействовать укреплению финансовой дисциплины в той воинской части (военной организации), где он трудится.

ТК РФ содержит ряд норм, затрагивающих профессиональную деятельность главного бухгалтера. Новеллой данного Кодекса является ст. 75, согласно которой при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с главным бухгалтером.

Статьей 81 (п. 9) ТК РФ предусмотрена возможность расторгнуть трудовой договор с главным бухгалтером в случае принятия им необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

В качестве новшества выступает и норма, содержащаяся в последнем абзаце комментируемой статьи, которая предусматривает возможность для работодателя включить в текст трудового договора с главным бухгалтером условие о его материальной ответственности в полном размере причиненного работодателю ущерба.

#### **Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников**

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

#### **См. п. 2 комментария к ст. 243**

#### **Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба**

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

#### **Комментарий к ст. 245**

1. Материальная ответственность по общему правилу является индивидуальной. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. При причинении ущерба совместными действиями нескольких лиц наступает либо долевая, либо солидарная ответственность. Долевая ответственность является основной формой возмещения ущерба. Солидарная ответственность возможна в исключительных случаях.

Необходимость организации работы с коллективной (бригадной) материальной ответственностью определяется руководителем предприятия, учреждения, организации с учетом мнения профсоюзного комитета при наличии одновременно следующих условий:

а) выполняемая бригадой (коллективом) работа предусмотрена Перечнем работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85.

К таким работам отнесены:

— работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги;

— работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Министерством финансов Российской Федерации бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей;

— работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации);

— работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; по обслуживанию жилого сектора гостиниц (кемпингов, мотелей и т. п.);

— работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

— работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);

— работы: по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей;

— работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и

полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них;

— работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных;

— работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту;

б) работы выполняются работниками совместно и разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности невозможно;

в) командованием воинской части созданы работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности переданных им ценностей.

Решение командира воинской части (работодателя) оформляется приказом (распоряжением) и объявляется коллективу (бригаде) на общем собрании. Приказ (распоряжение) командира воинской части (работодателя) об установлении коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

2. Руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя коллектива (бригады), который назначается приказом (распоряжением) работодателя. При этом принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя коллектива (бригады) его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов коллектива (бригады).

Договор не переоформляется при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

При смене руководителя коллектива (бригады) или при выбытии из коллектива более 50% от его первоначального состава договор перезаключается.

3. Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостачей, подтвержденной инвентаризационной ведомостью. Привлечение коллектива (бригады) к материальной ответственности производится работодателем после проведения тщательной проверки причин образования ущерба, с учетом письменных объяснений, представленных членами коллектива (бригады), а в необходимых случаях также заключений специалистов. Члены коллектива (бригады) освобождаются от возмещения ущерба, если будет установлено, что ущерб причинен не по их вине.

Подлежащий возмещению ущерб, причиненный коллективом (бригадой) работодателю при добровольном возмещении ущерба определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады), а при взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяются судом.

Пример расчета размера материальной ответственности членов бригады

По результатам проведенной в конце отчетного месяца инвентаризации (проводится ежемесячно) выявлена недостача товаров на сумму 6000 руб.

Ущерб причинен бригадой работников, с которыми заключен договор о полной коллективной материальной ответственности.

Бригада состоит из трех человек, каждым из которых за отчетный месяц отработано:

работником А — 160 часов (оклад в месяц — 4600 руб.);

работником Б — 152 часа (оклад в месяц — 4300 руб.);

работником В — 148 часов (оклад в месяц — 5 200 руб.).

Сумма заработной платы исходя из оклада за фактически отработанное рабочее время за месяц при норме рабочего времени за месяц в 168 часов, составит:

работника А — 4381 руб. (4600 руб. / 168 ч. x 160 ч);

работника Б — 3890 руб. (4300 руб. / 168 ч x 152 ч);

работника В — 4581 руб. (5200 руб. / 168 ч x 148 ч).

Всего сумма заработной платы бригады из расчета должностных окладов составит 12852 руб.

Причиненный ущерб распределится между членами бригады в следующем порядке:

работник А — 2045 руб. (4381 руб. / 12852 руб. x 6000 руб.);

работник Б — 1816 руб. (3890 руб. / 12852 руб. x 6000 руб.);

работник В — 2139 руб. (4581 руб. / 12852 руб. x 6000 руб.).

Всего — 6000 руб.

### **Статья 246. Определение размера причиненного ущерба**

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

#### **Комментарий к ст. 246**

1. Размер ущерба, причиненного работником воинской части, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета. При определении размера ущерба учитывается степень износа материальных ценностей по установленным для этого нормам.

Определяя размер ущерба, следует исходить из стоимости материальных ценностей на день обнаружения ущерба, а в случае изменения цен — применять цены, действующие на день принятия решения о его возмещении.

В случае причинения ущерба по вине нескольких работников либо работника и других лиц, не состоящих в трудовых отношениях с воинской частью (организацией), которой причинен ущерб, солидарная материальная ответственность может быть возложена лишь при условии, если приговором суда установлено, что ущерб причинен их совместными умышленными действиями. В порядке гражданского судопроизводства суд вправе обязать этих лиц возместить ущерб солидарно, если при вынесении обвинительного приговора гражданский иск был оставлен без рассмотрения либо когда приговор в части гражданского иска отменен и дело в этой части направлено на новое рассмотрение в порядке гражданского судопроизводства.

Днем обнаружения ущерба следует считать день, когда работодателю (командиру воинской части) стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвен-

таризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности организации, следует считать день подписания соответствующего акта или заключения.

2. Особый порядок определения ущерба, в том числе в кратном исчислении (с применением коэффициентов), применяется в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер. Так, в соответствии с п. 6 ст. 59 Федерального закона «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на работника указанного юридического лица, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ. Указанный работник в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ.

3. Статьей 6 Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих» от 12 июля 1999 г. № 161-ФЗ установлено, что цены на вооружение, военную технику, боеприпасы, другое имущество, централизованно поставляемые воинским частям, определяются уполномоченными на то государственными органами. Как правило, такими органами являются центральные доведывающие органы и службы федеральных органов исполнительной власти, в которых организовывается военная служба.

Пунктом 3 указанной статьи установлен порядок определения размера ущерба, причиненного незаконным назначением лица гражданского персонала на должность, не предусмотренную штатом (штатным расписанием) воинской части. Такой ущерб согласно данной норме определяется размером выплаченной лицу гражданского персонала заработной платы, а при незаконном назначении на должность, оплачиваемую выше должности, фактически занимаемой лицом гражданского персонала, — разницей между выплаченной заработной платой и заработной платой по фактически занимаемой должности.

### **Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения**

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

#### **Комментарий к ст. 247**

В целях выяснения обстоятельств и получения достоверных данных в связи с причиненным работником материальным ущербом, назначается и проводится административное расследование (служебная проверка). О порядке ее организации и проведения *см. комментарий к ст. 193.*

### **Статья 248. Порядок взыскания ущерба**

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по рас-

поряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с распиской о платеже. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

### Комментарий к ст. 248

1. Независимо от вида материальной ответственности (ограниченной, полной) работник, причинивший ущерб, вправе добровольно возместить его. Если работник отказывается добровольно возместить ущерб, он может быть взыскан в принудительном порядке. В настоящее время действуют два порядка возмещения ущерба: внесудебный (административный) и судебный.

Административный порядок возмещения материального ущерба установлен для случаев возмещения ущерба при ограниченной материальной ответственности в пределах среднемесячного заработка работника. Возмещение ущерба в этих пределах производится по приказу (распоряжению) командира воинской части (работодателя) независимо от согласия работника.

Работодатель (командир воинской части) вправе издать приказ (распоряжение) об удержании из заработной платы работника причиненного ущерба в течение месяца со дня окончательного установления работодателем его размера. Несогласие работника с возложением на него материальной ответственности либо с размером удержания не приостанавливает исполнения приказа (распоряжения) об удержании. Если удержание произведено за пределами установленного срока, то работник вправе обратиться за защитой своих нарушенных прав либо в комиссию по трудовым спорам (если она создана в воинской части (организации)), либо непосредственно в суд общей юрисдикции (к мировому судье).

Например:

а) работник при выполнении служебного задания, находился в нетрезвом состоянии и по этой причине привел в негодность агрегат. Ущерб, причиненный воинской части (организации), составил 1500 руб. Состояние опьянения надлежащим образом установлено. Расследование по данному факту проведено. Средний месячный заработок работника — 4000 руб. Так как размер возмещаемого ущерба не превышает среднемесячного заработка

работника, то этот ущерб взыскивается по распоряжению командира воинской части (работодателя);

б) работник, среднемесячный заработок которого составляет 2000 руб., по небрежности испортил прибор, чем причинил ущерб воинской части (организации) на сумму 10000 руб. В этом случае он несет материальную ответственность в размере причиненного ущерба, но не свыше своего среднемесячного заработка, т. е. 2000 руб.

Такой же порядок удержания применяется и при коллективной (бригадной) ответственности. В этом случае следует исходить из суммы материального ущерба, приходящегося на долю члена бригады, которая определяется либо соглашением членов бригады и работодателя, либо при взыскании ущерба в судебном порядке судом в зависимости от степени вины каждого члена коллектива (бригады).

Днем обнаружения ущерба следует считать день, когда командиру воинской части (работодателю) стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности организации, следует считать день подписания соответствующего акта или заключения (п. 24 постановления Пленума Верховного Суда СССР «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» от 23 сентября 1977 г. № 15 (с изменениями от 17 марта 1983 г., 1 декабря 1983 г., 23 сентября 1987 г. и 29 марта 1991 г., в редакции постановления Пленума от 23 сентября 1987 г. № 8).

Пример. Согласно распоряжению администрации оптовой торговой организации с работника, имеющего на иждивении одного несовершеннолетнего ребенка, подлежат удержанию суммы в возмещение ущерба, причиненного порчей товаров по небрежности на сумму в 3400 руб. (рыночные цены на товары на дату обнаружения порчи). Балансовая стоимость недостающих товаров — 2800 руб.

За отчетный месяц работнику начислена заработная плата в размере 6400 руб. Из начисленных сумм заработной платы подлежат удержанию следующие суммы:

1) налог на доходы физических лиц — 741 руб. [(6400 руб. – 400 руб. – 300 руб.) x 13%] (для целей примера совокупный доход работника с начала года считается не превысившим 20000 руб.);

2) удержания в погашение суммы ущерба — 1131 руб. 80 коп. [(6400 руб. – 741 руб.) x 20%].

Всего удержаний за месяц — 1872 руб. 80 коп. (741 руб. + 1131 руб. 80 коп.).

К выдаче на руки — 4527 руб. 20 коп. (6400 руб. – 1872 руб. 80 коп.). Остаток к взысканию сумм в погашение ущерба — 2268 руб. 20 коп. (3400 руб. – 1131 руб. 80 коп.).

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления командиром воинской части (работодателем) иска в районный (городской) суд.

В судебном порядке рассматриваются:

а) иски воинской части (организации) к работникам о возмещении прямого действительного ущерба в размере, не превышающем среднемесячную заработную плату, если возмещение не может быть произведено по приказу (распоряжению) командира воинской части (работодателя) путем удержания из заработной платы (например, в случае прекращения трудовых отношений с работником, при пропуске установленного срока для издания такого приказа);

б) трудовые споры работников, не согласных с удержанием, произведенным командиром воинской части (работодателем) в возмещение ущерба, или с его размером.

Заявление командира воинской части (работодателя) в суд должно быть облечено в форму искового заявления. В нем указываются:

- 1) наименование суда, в который подается заявление;
- 2) наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;
- 3) наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;
- 4) в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;
- 5) обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- 6) цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- 7) сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;
- 8) перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд (ст. 131 ГПК РФ).

К исковому заявлению прилагаются:

- его копии в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;
- документ, подтверждающий уплату государственной пошлины. В соответствии со ст. 89 ГПК РФ от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым в судах, освобождаются:
  - истцы — по искам о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых отношений;
  - истцы — по искам о возмещении материального ущерба, причиненного преступлением;
- доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;
- документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют. Документами, которые подтверждают доводы работодателя, могут быть должностные инструкции, объяснения, акты проверок, данные бухгалтерского учета, инвентаризационные описи, акты ревизий, аудиторских проверок, договоры о полной материальной ответственности, справки о среднемесячной заработной плате и т. п.;
- доказательство, подтверждающее выполнение обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок предусмотрен федеральным законом или договором;
- расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц (ст. 132 ГПК РФ).

Для обращения работодателя в суд по вопросам взыскания с работников материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организа-

ции, ст. 392 ТК РФ устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных для обращения в суд, они могут быть восстановлены.

Согласно ст. 392 ТК РФ 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.

В соответствии со ст. 208 ГПК РФ по заявлению взыскателя суд, рассмотревший дело, может произвести соответствующую индексацию взысканных судом денежных сумм на момент исполнения решения суда.

Указанное заявление рассматривается в судебном заседании. Лица, участвующие в деле, извещаются надлежащим образом о времени и месте судебного заседания. Неявка в суд указанных лиц не является препятствием для разрешения вопроса об индексации взысканных судом денежных сумм.

На определение суда об индексации присужденных денежных сумм может быть подана частная жалоба.

2. Статья 138 ТК РФ предусматривает те удержания из заработной платы, которые производятся по распоряжению работодателя (командира воинской части). Сюда не входят удержания, которые осуществляются для государства, — налоги, взносы в пенсионный фонд, штрафы и т. д. Кроме того, удержания из заработной платы могут производиться в целях обеспечения выполнения обязательств работников-граждан перед третьими лицами (алименты и иные выплаты по исполнительным документам).

В соответствии со ст. 138 ТК РФ и ст. 66 Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, — 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработка.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей. В соответствии со ст. 69 вышеназванного Федерального закона обязательные удержания не могут быть произведены из следующих выплат, начисленных работнику:

- 1) в возмещение вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;
- 2) получившему увечье (ранение, травму, контузию) при исполнении служебных обязанностей, и членам его семьи в случае гибели (смерти) работника;
- 3) в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одиноким отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей; пенсионерам и инвалидам I группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам;
- 4) за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастроф или аварий на АЭС, и в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации;
- 5) в связи со смертью родных, с регистрацией брака, а также из выходного пособия, выплачиваемого при увольнении работника.

Пример. Работник ежемесячно уплачивает алименты на содержание трех несовершеннолетних детей.

Удержания должны производиться в следующем порядке:

- 1) налог на доходы физических лиц — 624 руб. [(6400 руб. — 400 руб. — 300 руб. × 4) × 13%] (для целей примера совокупный доход работника с

начала года не превысил 20000 руб., в связи с чем работнику предоставляется стандартный налоговый вычет на него самого, одного ребенка и трех детей, на которых уплачиваются алименты);

2) удержания алиментов — 2888 руб. [(6400 руб. – 624 руб.) x 1/2];

3) удержания в погашение суммы ущерба — 1155 руб. 20 коп.:

— ограничения удерживаемых сумм размером в 70% — 4043 руб. 20 коп. [(6400 руб. – 624 руб.) x 70%];

— максимальная сумма удержаний с учетом удерживаемых сумм алиментов — 1155 руб. 20 коп. (4043 руб. 20 коп. – 2888 руб.);

— сумма удержаний в 20% — 1155 руб. 20 коп. [(6400 руб. – 624 руб.) x 20%].

Всего удержаний за месяц — 4667 руб. 20 коп. (624 руб. + 2888 руб. + 1155 руб. 20 коп.).

К выдаче на руки — 1732 руб. 80 коп. (6400 руб. – 4667 руб. 20 коп.).

Остаток к взысканию сумм в погашение ущерба — 2244 руб. 80 коп. (3400 руб. – 1155 руб. 20 коп.).

В случае если взыскание сумм в возмещение ущерба на протяжении какого-то периода времени произведено быть не может (работник привлекается к уплате сумм по ряду исполнительных документов, что превышает сумму ограничений удерживаемых сумм или равно ей), то удержания сумм по инициативе администрации могут быть произведены в течение данного срока только добровольно самим должником.

3. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

#### **Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника**

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

*См. комментарий к ст. 207*

#### **Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника**

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

#### **Комментарий к ст. 250**

1. Комментируемая статья предоставляет право суду при рассмотрении трудовых споров снижать размер ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Предусмотренная комментируемой статьей возможность уменьшения размера подлежащего возмещению ущерба с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника относится как к полной, так и к ограниченной материальной ответственности работников.

Уменьшение размера ущерба, подлежащего возмещению работником, допустимо в исключительных случаях при наличии условий, которые должны быть подтверждены исследованными в судебном заседании доказательствами, с обязательным изложением в решении мотивов снижения взыскиваемых сумм.

К таким условиям могут быть отнесены обстоятельства, препятствующие работнику выполнить должным образом возложенные на него обязанности, в частности, отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащая организация труда. Однако при этом необходимо учитывать, принимал ли работник зависящие от него меры к предотвращению ущерба.

2. Для проверки материального положения работника могут быть истребованы такие документы, как:

— справка установленной формы о доходах работника за соответствующий период времени;

— сведения о его семейном положении (количестве членов семьи, наличии иждивенцев), удержаниях по исполнительным документам и т. п.

## Часть четвертая

## Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

## Глава 40. Общие положения

**Статья 251. Особенности регулирования труда**

Особенности регулирования труда — нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

**Статья 252. Случаи установления особенностей регулирования труда**

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, а также в других случаях устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**Комментарий к ст.ст. 251—252**

Частью 4 ТК РФ и иными правовыми актами предусмотрены специальные нормы о труде (см. п. 4 комментария к ст. 11) определенных категорий работников с учетом следующей специфики:

а) условий их работы. Например, гл. 50 ТК РФ и Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. определяют особенности труда работников организаций в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; Федеральный закон «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» от 8 января 1998 г. № 8-ФЗ устанавливает особенности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и т. д.;

б) половозрастных особенностей (например, гл. 41 и 42 ТК РФ и некоторые другие акты содержат особенности труда женщин, иных лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних);

в) выполняемой трудовой функции. Так, в гл. 43, 51, 52 и 53, ст.ст. 350 и 351 ТК РФ закреплены особенности труда руководителей организаций, работников транспорта, педагогических, медицинских работников и др. Особые условия труда установлены законами Российской Федерации «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» от 11 марта 1992 г., «О статусе судей в Российской Федерации» от 26 июня 1992 г., Инструкцией о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 28 октября 1995 г. № 1050) и др.;

г) гражданства. Например, ст. 3 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ, ст.ст. 56 и 61 Воздушного кодекса Российской Федерации и ст. 12 Федерального закона «О государственном регулировании развития авиации» от 8 января 1998 г. № 10-ФЗ содержат запрет на замещение иностранными гражданами должностей соответственно государственных служащих, членов летного экипажа воздушного судна Российской Федерации, руководителей находящейся на территории Российской Федерации авиационной организации с участием иностранного капитала, осуществляющей разработку, производство и т. п. авиационной техники;

д) характера работы. В гл. 44—47, 49 и 53, ст.ст. 350 и 351 ТК РФ предусмотрены особенности труда для работников, занятых на сезонных работах, временных работников, работающих по совместительству, работающих вахтовым методом и др.;

е) особенностей деятельности работодателя. Главы 48, 54, ст. 349 ТК РФ определяют особенности труда лиц, работающих у физических лиц, в религиозных организациях, в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба;

ж) иных особенностей, связанных с условиями работы, ее осуществлением в определенной отрасли экономики, специфики производства и др.

## Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

### Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

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

#### Комментарий к ст. 253

1. После ратификации Российской Федерацией 10 октября 1997 г. Конвенции МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» 1981 г. № 156 нормы о дополнительной охране труда женщин и работников с семейными обязанностями в ТК РФ значительно упорядочены. На этих работников распространяется действие большинства норм о труде. Вместе с тем в связи с имеющимися психофизиологическими особенностями женщин и общественным признанием значимости выполняемых работниками семейных обязанностей ТК РФ предусматривает повышенную охрану их труда.

2. В общем виде особенности труда указанных лиц урегулированы гл. 41 и 42 ТК РФ и конкретизированы в различных нормативных правовых актах. Имеющиеся в них нормы представлены в качестве льгот, преимуществ и гарантий (далее — льготы), содержание которых зависит от социальной роли работников, связанной с материнством, воспитанием и уходом за детьми, другими членами семьи и ведением традиционной домашней работы. В силу этого различают единые льготы для работающих женщин и льготы для беременных женщин и работников (в том числе женщин), имеющих на иждивении детей или осуществляющих уход за больными членами своих семей. Возраст детей имеет решающее значение, поскольку в зависимости от него качественно изменяется объем предоставленных льгот.

3. В воинских частях, как и в других организациях, все женщины должны трудиться в условиях, которые соответствуют гигиеническим требованиям, изложенным в «Санитарных правилах и нормах СанПиН 2.2.0.555-96», утвержденным постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32.

4. Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 12 апреля 2000 г. № 167).

В 39 разделах Перечня перечислены запрещенные виды работ для женщин, в связи с чем они не могут быть: газо- и электросварщиками ручной сварки, работающими в закрытых емкостях; слесарями по ремонту авиадвигателей; асфальтобетонщиками, машинистами автогрейдера, бульдозера, плотниками, водолазами, котлочистами, парашютистами и т. д. Для них также

запрещены подземные работы, исключениями из которых являются нефизические работы, работы по санитарному или бытовому обслуживанию. Подробная их характеристика приведена в примечании к разд. 2 Перечня. Работодатель может поручать женщинам работы, включенные в Перечень (см. примечание к нему). Однако это возможно при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных положительными заключениями государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

5. Переносимые женщинами в процессе трудовой деятельности тяжести ограничены нормами, изложенными в постановлении Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105 (объявлено приказом министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 159). Они сводятся к следующему: масса поднимаемого и перемещаемого до двух раз в час груза не должна превышать 10 кг, а если эта работа осуществляется постоянно в течение рабочей смены — 7 кг. Другие ограничения для них требуют инструментального контроля. Контроль за соблюдением этих норм возложен на государственную экспертизу условий труда.

6. По сравнению с мужчинами для женщин определены более ранние сроки выхода на пенсию по старости — по достижении 55 лет и при наличии не менее пяти лет страхового стажа (ст. 7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ).

7. О защите права на предусмотренные гл. 41 ТК РФ льготы и гарантии см. комментарий к ст. 261.

8. Женам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, выплачивается выходное пособие в случаях расторжения ими трудового договора в связи с перемещением супругов к новому месту военной службы в другую местность (см. комментарий к ст. 178).

О дополнительных льготах для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, см. гл. 50 ТК РФ.

### Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До 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.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

#### Комментарий к ст. 254

1. Для снижения норм труда (выработки или обслуживания — см. ст. 160 ТК РФ) либо перевода на другую работу беременных женщин требуется медицинское (врачебное) заключение и заявление работника. Порядок снижения норм труда должен быть установлен локальным актом (ст. 162 ТК РФ). При его разработке следует учесть Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденные Гос-

комсанэпиднадзором России и Министерством здравоохранения Российской Федерации 21, 23 декабря 1993 г. Они позволяют создать оптимальные условия труда для них со снижением норм выработки в среднем до 40% с сохранением среднего заработка (ст. 139 ТК РФ). В ином случае эти женщины переводятся (с их согласия) на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов (ст. 209 ТК РФ). Под переводом на другую работу в данном случае понимается временное изменение их трудовой функции или изменение существенных условий их трудового договора (ст. 57 ТК РФ) по медицинскому заключению, обязательно для работодателя. В случае отказа беременной женщины от перевода на предлагаемую работу с ней нельзя (помимо случая, указанного ст. 261 ТК РФ) расторгнуть трудовые отношения по инициативе работодателя. До положительного решения вопроса о переводе она подлежит освобождению от работы в порядке, указанном в ч. 2 комментируемой статьи. Беременным женщинам не могут предлагаться запрещенные (например, по ст. 259 ТК РФ) работы.

С момента выявления беременности у женщин, работающих в сельской местности в растениеводстве и животноводстве, они не должны более привлекаться к этим работам и переводятся на новое место работы. За ними сохраняется средний заработок на весь период беременности (постановление Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 1 ноября 1990 г.).

2. Для перевода женщины, не использующей отпуск (ст.ст. 255 и 256 ТК РФ), на другую работу не требуется медицинского (врачебного) заключения. Основанием для такого решения работодателя является ее личное заявление. Невозможность выполнения ею прежней работы подлежит субъективной оценке или должно вытекать из требований закона (ст. 259 ТК РФ).

3. По желанию женщин им может быть установлено неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ и директива заместителя министра обороны СССР 1980 г. № 22).

### **Статья 255. Отпуска по беременности и родам**

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

#### **Комментарий к ст. 255**

1. Предусмотренный для женщин отпуск по беременности и родам указанной продолжительности, по существу, подразделяется на два подвида: дородовой отпуск и послеродовой отпуск. Случаи, которые следует расценивать как осложненные роды, приводятся в Инструкции Министерства здравоохранения Российской Федерации «О порядке предоставления послеродового отпуска при осложненных родах» от 23 апреля 1997 г. № 01-97.

2. Для женщин, постоянно проживающих (работающих) на чернобыльской территории зоны проживания с правом на отселение и в зоне отселения до переселения в другие районы, дородовой отпуск увеличен до 90 календарных дней (Закон Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 18 июня 1992 г.). Данная норма применима и в отноше-

нии женщин, проживающих в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча (Федеральный закон от 26 ноября 1998 г. № 175-ФЗ).

3. Дородовой и послеродовой отпуска исчисляются суммарно и предоставляются работающей (в том числе на сезонных либо временных работах) женщине независимо от числа дней, фактически использованных до родов. При этом мать, родившая ребенка, в отличие от лиц, усыновивших новорожденного (ст. 257 ТК РФ), имеет право на оба отпуска. Основаниями для предоставления этих отпусков является листок нетрудоспособности (его дубликат), выдаваемый лечебно-профилактическими учреждениями (см. комментарий к ст. 183).

4. Как установлено федеральными законами «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации 2000 г. № 386) и «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2004 год» от 8 декабря 2003 г. № 166-ФЗ, в период отпуска по беременности и родам следующим работающим женщинам выплачивается пособие по беременности и родам:

а) подлежащим государственному социальному страхованию (к их числу относятся все работающие по трудовому договору) и женщинам из числа гражданского персонала воинской формирований Российской Федерации, находящихся вне ее пределов (в случаях, когда выплата пособия предусмотрена международными договорами России), — в размере среднего заработка (дохода) по месту работы, но не свыше 11700 руб. за полный календарный месяц и не менее минимального размера оплаты труда;

б) уволенным в связи с ликвидацией организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными, — в размере 300 руб.;

в) вышеназванным женщинам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев, — в одном из перечисленных размеров в зависимости от той категории женщин, к которой они относятся.

В районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, указанный максимальный размер пособия определяются с их учетом.

Федеральным законом от 8 декабря 2003 г. № 166-ФЗ установлено, что в 2004 г. данное пособие исчисляется из среднего заработка работника по основному месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления этого отпуска, с учетом непрерывного трудового стажа и иных условий, предусмотренных правовыми актами об обязательном социальном страховании. При этом исчисление среднего заработка осуществляется в порядке, определенном Правительством Российской Федерации на основании ст. 139 ТК РФ. В случае повышения заработной платы в расчетном периоде оно учитывается с даты повышения фактической заработной платы. Если в последние 12 календарных месяцев перед наступлением отпуска работник проработал фактически менее трех месяцев, то пособие выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, а в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, — минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

5. Время нахождения подлежащих государственному социальному страхованию женщин (усыновителей новорожденных детей) в отпуске по беременности и родам как период получения пособия по временной нетрудоспособности засчитывается в страховой стаж работника, дающей право на трудовую пенсию по старости (подп. 2 п. 1 ст. 11 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ).

При оценке пенсионных прав граждан (по состоянию на 1 января 2002 г.) период этих отпусков также засчитывается в этот стаж на основании подп. 4 п. 4 ст. 30 названного Закона.

6. О присоединении к отпуску ежегодного отпуска см. ст. 260 ТК РФ. В период нахождения жены в отпуске по беременности и родам работающий муж вправе использовать ежегодный отпуск и отпуск без сохранения заработной платы (ст.ст. 121, 123, 128 ТК РФ).

### **Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком**

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

### **Комментарий к ст. 256**

1. Отпуск по уходу за ребенком в зависимости от назначения его субъектам пособия по государственному социальному страхованию можно подразделить на два следующих подвида: отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет с выплатой за этот период пособия и компенсации по государственному социальному страхованию; отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет с выплатой за этот период компенсации, определенной законодательством.

2. Помимо матери, родившей ребенка, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет может быть предоставлен также полностью или по частям отцу ребенка или другому по усмотрению семьи родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком. Причем все перечисленные лица в период этих отпусков вправе работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение ежемесячного пособия, установленного Федеральным законом от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации 2000 г. № 386).

Всем указанным работникам во время отпуска выплачивается ежемесячное пособие в размере 500 руб. независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход, но только до достижения ребенком 1,5-летнего возраста. В этих целях они должны представить по месту своей работы (службы) справку с места работы женщины о том, что она не использует этот отпуск, а в органы социальной защиты, осуществляющие выплату пособия по постановлению Правительства Российской Федерации от 4 сентября 1995 г. № 883, — справку с места работы матери о неполучении ею пособия.

3. В период нахождения всех перечисленных работников в отпуске по уходу за детьми до достижения ими возраста 3 лет им в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 3 ноября 1994 г. № 1206, по месту работы (службы) выплачива-

ется ежемесячная компенсация как не утратившим трудовых отношений с работодателем. Размер этой компенсации установлен Указом Президента Российской Федерации от 30 мая 1994 г. № 1110 (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации 1995 г. № 17) и с 1 января 2001 г. составляет 50 руб. в месяц.

4. Порядок установления неполного рабочего времени определен ст. 93 ТК РФ. Приоритетным правом работающих женщин, имеющих детей (в возрасте до 15 лет), является надомная работа. Она осуществляется на основании Положения об условиях труда надомников, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР от 29 сентября 1981 г.

5. Согласно ч. 4 комментируемой статьи время пребывания работника в отпуске засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж. Действующее пенсионное законодательство позволяет усомниться в правовой безупречности приведенной нормы, касающейся общего трудового стажа. С одной стороны, на основании подп. 3 п. 1 ст. 11 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, но в общей сложности не более 3 лет, засчитывается в страховой стаж работника, дающий право на трудовую пенсию по старости. С другой стороны, при перерасчете размеров ранее назначенных трудовых пенсий по документам пенсионного дела и (или) оценке пенсионных прав граждан (по состоянию на 1 января 2002 г.) период этих отпусков не засчитывается в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности. Однако в период с 1 января 2002 г. по 1 января 2013 г. при оценке пенсионных прав граждан и одновременном назначении им трудовых пенсий по этому же Закону применяется порядок исчисления трудового стажа, в том числе стажа на соответствующих видах работ, который действовал до вступления его в силу (п. 9 ст. 30 Федерального закона). Иными словами, в указанный период в общий трудовой стаж будут включаться периоды, предусмотренные Законом Российской Федерации «О государственных пенсиях в Российской Федерации» от 20 ноября 1990 г. В свою очередь, им устанавливались два различных порядка исчисления общего трудового стажа: один из которых (без учета времени отпусков по уходу за детьми) использовался для назначения пенсии с применением индивидуального коэффициента пенсионера, а другой (учитывавший период ухода не работавшей матери за каждым ребенком в возрасте до 3 лет и 70 дней до его рождения, но не более 9 лет в общей сложности) — для получения пенсии без применения этого коэффициента. Поэтому ответ на вопрос о включении времени пребывания работника в этом отпуске в общий трудовой стаж в настоящее время решается законодательством неоднозначно. Более того, действующим пенсионным законодательством назначение пенсий на льготных условиях вообще не предусматривается.

6. Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ). О присоединении к этому отпуску ежегодного отпуска см. ст. 260 ТК РФ.

7. ТК РФ (ст. 183), Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. (ст.ст. 22 и 23) и другими правовыми актами (например, объявленными приказом министра обороны СССР от 8 апреля 1985 г. № 90) предусмотрена выплата пособия по временной нетрудоспособности гражданам при болезни детей в случае необходимости ухода за ними. Это пособие выдается одному из членов семьи (опекуну), непосредственно осуществляющему уход.

### **Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка**

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня

рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

### **Комментарий к ст. 257**

1. В отличие от родившей ребенка матери работник (женщина либо мужчина), усыновивший новорожденного ребенка, приобретает право только на послеродовой отпуск (ст. 255 ТК РФ) указанной в ч. 4 комментируемой статьи длительности и отпуск по уходу за ребенком. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска по заявлению предоставляются только одному из супругов по их усмотрению. В период этих отпусков работающий супруг имеет право на получение соответствующего пособия и компенсации, определенных законодательством (ст. 256 ТК РФ).

2. Взамен отпуска по беременности и родам усыновители новорожденных детей вправе получить отпуск равной продолжительности (ч. 1 комментируемой статьи). Пребывая в этом отпуске по договоренности супругов, усыновитель новорожденного ребенка не вправе делегировать свое право на отпуск кому-либо из своих близких родственников (за исключением супруга).

3. Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 11 октября 2001 г. № 719 и призван способствовать сохранению тайны усыновления. Лица, осведомленные об усыновлении ребенка (детей), обязаны сохранять эту тайну и в случае ее разглашения вопреки воле усыновителя они могут быть привлечены к уголовной ответственности в соответствии с законодательством.

### **Статья 258. Перерывы для кормления ребенка**

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы 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 одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

### **Комментарий к ст. 258**

Ранее действовавший порядок предоставления женщинам перерывов для кормления детей ТК РФ полностью сохранен и конкретизирован с учетом

судебной практики. В любом случае установленные комментируемой статьей перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются исходя из среднего заработка (ст. 139 ТК РФ).

### **Статья 259. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни**

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

### **Комментарий к ст. 259**

1. Помимо запрещенных работ для всех без исключения женщин (см. комментарий к ст. 253), комментируемой статьей предусмотрены дополнительные виды работ, на которых ограничивается применение труда для работников (как женщин, так и мужчин), имеющих семейные обязанности.

2. Понятия служебной командировки, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходных и нерабочих праздничных дней приведены соответственно в ст.ст. 166, 99, 96, 111 и 112 ТК РФ.

3. Перед поручением названных в комментируемой статье работ необходимо истребовать от работников письменное согласие, получить медицинские рекомендации (достаточно справки врача) о допустимости этих работ по состоянию их здоровья и вручить им под роспись уведомление в письменной форме с разъяснением их права отказаться от работы.

4. На основании ст. 96 ТК РФ в рассматриваемом порядке к ночным работам привлекаются также работники из числа матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста.

5. Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, запрещены работы, осуществляемые вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ). Беременные женщины также не допускаются к работам в растениеводстве и животноводстве (постановление Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 1 ноября 1990 г.).

6. Всему без исключения персоналу организации, а не только работникам с семейными обязанностями, может быть установлена работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ и директива заместителя министра обороны СССР от 3 августа 1984 г. № Д-23).

### **Статья 260. Гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

#### **Комментарий к ст. 260**

1. В трех, а не в четырех случаях, как было ранее, — перед отпуском по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ) или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (ст. 256 ТК РФ) — женщине по ее желанию на основании ст. 122 ТК РФ может предоставляться ежегодный отпуск независимо от стажа ее работы в организации.

2. Обращает на себя внимание тот факт, что данная гарантия предоставления ежегодных отпусков ТК РФ предусмотрена исключительно для женщин и не распространяется на других субъектов этих отпусков. Для реализации каждого из этих видов отпусков требуется личное заявление женщины.

3. Женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, а также работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, отпуск за первый год работы предоставляется (ст. 122 ТК РФ) до истечения шести месяцев непрерывной работы.

4. Не допускается отзыв из ежегодного отпуска беременных женщин, ввиду чего он должен быть ими обязательно использован полностью и его замена денежной компенсацией запрещается (ст.ст. 125 и 126 ТК РФ).

### **Статья 261. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5–8, 10 и 11 статьи 81 настоящего Кодекса).

#### **Комментарий к ст. 261**

1. Особый порядок регулирования указанных в комментируемой статье гарантий обусловлен их субъектами. Понятие гарантий приведено в ст. 164 ТК РФ.

2. О наступлении права женщины на отпуск по беременности и родам см. ст. 255 и ч. 4 ст. 257 ТК РФ.

3. Увольнение названных в комментируемой статье работников по инициативе работодателя возможно в случаях (ст. 81 ТК РФ):

- а) беременных женщин — только в случаях ликвидации организации (п. 1);
- б) женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также других лиц, воспитывающих указанных детей того же возраста без матери, — только в случаях:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом (п. 1);

- несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (подп. «а» п. 3) при невозможности перевести работника с его согласия на другую работу;

- неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание (п. 5);

- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей (подп. «а»—«д» п. 6);

- 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);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10);

- представления работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11).

4. Помимо гарантий, определенных комментируемой статьей, запрещается отказывать в приеме на работу по трудовому договору женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ). За необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, установлена уголовная ответственность по ст. 145 УК РФ. Отказ в письменной форме может быть обжалован ими в суд.

5. В трудовом договоре беременной женщины не может быть обусловлен испытательный срок (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

6. При заключении трудового договора работодатель не вправе допускать какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установление прямых либо косвенных преимуществ в зависимости от пола, а равно других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами (см. комментарий к ст. 3) работников (например, в зависимости от наличия детей любого возраста, больного члена семьи и т. п.). Подобные действия возможны только в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст.ст. 253 и 259 ТК РФ).

7. В случае равной производительности труда и квалификации работников предпочтение на оставление на работе при сокращении их численности или штата организации отдается некоторым работникам с семейными обязанностями (ст. 179 ТК РФ). Одновременно коллективным договором воинской части могут предусматриваться другие лица из числа этих работников, пользующиеся таким правом.

8. Споры, связанные с предоставлением женщинам и другим лицам урегулированных гл. 41 ТК РФ льгот и гарантий, подведомственны как комиссиям по трудовым спорам (за исключением споров о восстановлении на работе), так и судам (ст. 382 ТК РФ и постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» от 25 декабря 1990 г. № 6).

Так, гр. Пронина работала бухгалтером Мариинского отделения Агропромбанка. В период ее нахождения в отпуске по беременности и родам трудовой договор с ней был расторгнут в связи с ликвидацией банка. После обжалования суд восстановил Пронину на прежней работе бухгалтером, но в другую организацию — Главное управление Госбанка России по Кемеровской области, посчитав его правопреемником ликвидированного отделения банка. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации этот вывод суда признала необоснованным, поскольку не было проверено заявление Прониной о том, что отделение банка преобразовано в акционерный коммерческий банк. В целях исключения факта реорганизации банка суд не истребовал устава коммерческого банка, не вы-

яснил, на каких условиях ему была выдана лицензия как банковскому учреждению, и не принял во внимание другие доводы сторон. В связи с этим судебные постановления по делу были отменены и дело направлено на новое рассмотрение<sup>21</sup>.

9. В некоторых случаях ТК РФ на работников с семейными обязанностями возлагаются некоторые меры ответственности в сфере труда за поведение членов семьи. Например, в период работы граждан за границей, когда они должны обеспечить соблюдение членами своей семьи законов страны пребывания и иных общепринятых норм (ст. 341 ТК РФ).

**Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства**

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет 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.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

**Комментарий к ст. 262**

1. ТК РФ сохранены ранее действовавшие в отношении лиц с семейными обязанностями льготы, связанные с оплачиваемым временем для ухода за ребенком. Дополнительные оплачиваемые 4 дня отдыха в месяц для ухода за указанными детьми предоставляются одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) либо обоим, разделенные между ними по усмотрению семьи. В целях единообразной реализации приведенного законодательного положения постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации от 4 апреля 2000 г. № 26/34 утверждены Разъяснения о порядке предоставления выходных дней. На основании письма Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации от 5 апреля 2002 г. № 296-АП, 02-08/05-762П до принятия соответствующих федеральных законов необходимо также руководствоваться п. 8 Положения о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. № 101.

Дни отдыха устанавливаются работникам по их личному заявлению.

2. Ежемесячный дополнительный выходной день женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется без сохранения среднемесячного заработка согласно постановлению Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г.

3. Одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет и работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день (ст. 319 ТК РФ).

**Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми**

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**Комментарий к ст. 263**

В отличие от КЗоТ РФ (ст. 76) по положениям комментируемой статьи все перечисленные в ней работники вправе воспользоваться указанным отпуском (ст. 128 ТК РФ), только если подобные льготы определены коллективным договором, заключенным в организации. Следует учитывать, что время пребывания в данном отпуске продолжительностью свыше 7 календарных дней не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск (ст. 121 ТК РФ).

**Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери**

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

**Комментарий к ст. 264**

1. В комментируемой статье приведен не исчерпывающий перечень установленных нормативными правовыми актами (прежде всего гл. 41 ТК РФ) гарантий и льгот, которые распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних. Например, согласно ст. 93 ТК РФ для этих лиц работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время. Объем и содержание предоставляемых им льгот напрямую зависят от возраста имеющих детей и в каждом конкретном случае определяются применительно к возрасту детей женщин, которым установлены те или иные льготы.

Случаи воспитания отцами детей без матери могут быть связаны с лишением ее родительских прав, смертью, длительным пребыванием в лечебном учреждении на излечении, с передачей детей в установленном законом порядке на воспитание отцу и иными случаями отсутствия материнского попечения о детях.

2. Как следует из ст. 41 ТК РФ, коллективным договором, заключенным в воинской части, с учетом финансово-экономического положения (порядка финансирования) могут устанавливаться более благоприятные по сравнению с вышеуказанными льготы и преимущества для женщин и работников с семейными обязанностями.

<sup>21</sup> Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1993. № 8.

## Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

### Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

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

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

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

#### Комментарий к ст. 265

1. Особенности правового регулирования труда молодежи до 18 лет установлены ТК РФ, а также иными нормативными актами, коллективным договором и соглашением. Их положениями предусмотрено, что несовершеннолетние (лица в возрасте до 18 лет) в трудовых отношениях в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются установленными для них льготами.

2. Определение допустимости применения труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, и выбор для них рабочих мест производится в соответствии с Санитарными правилами и нормами СанПиН 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков», утвержденными постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 4 апреля 1997 г. № 5. Нормы дополнительной охраны их труда призваны не только обеспечить здоровые и безопасные его условия, но и исключить возможное негативное влияние выполняемой трудовой функции на нравственное развитие молодежи.

3. Труд молодежи в возрасте до 18 лет запрещен на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, указанных в Перечне, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 12 апреля 2000 г. № 167).

Перечень состоит из 43 разделов, каждый из которых содержит запрещенные виды работ, в том числе выполняемых по конкретным профессиям, специальностям и должностям. В частности, несовершеннолетний не может: быть ветеринарным санитаром в сельском хозяйстве, водителем автомобиля, водителем, водителем, аккумулятором, выполнять работы с эпиксидными смолами, открытой ртутью, по пристрелке оружия и т. д. В этом же Перечне приведены также работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Их работа с наркотическими средствами и психотропными веществами также запрещена п. 4 Правил допуска лиц к работе с указанными средствами и веществами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 6 августа 1998 г. № 892.

Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в указанный Перечень, запрещается во всех организациях, в том числе в воинской части. В то же время ее командир (работодатель) вправе принять решение о применении их труда на запрещенных для них работах при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных положительными заключениями государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

4. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. № 7. Предельно допустимые массы груза для этих лиц дифференцируются в зависимости от характера осуществляемой ими работы и конкретного их возраста. Так, при подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены его масса для подростков в возрасте 14—15 и 16—17 лет не должна превышать соответственно: для юношей — 3 и 4 кг, а для девушек — 2 и 3 кг. Если названная работа осуществляется (до 2 раз в час) при чередовании с другой работой, то предельная масса груза для подростков в возрасте 14, 15, 16, 17 лет не должна быть соответственно более — 12, 15, 20, 24 кг (для юношей) и 4, 5, 7, 8 кг (для девушек).

Указанным нормативным актом, кроме того, урегулированы суммарная масса груза, перемещаемого молодежью до 18 лет в течение рабочей смены, а также величина предельного усилия этих лиц при перемещении грузов на тележках или в контейнерах.

5. Кроме того, несовершеннолетним работникам ТК РФ запрещаются работы: по совместительству (ст. 282); требующие заключения договора о полной материальной ответственности (ст. 244); осуществляемые вахтовым методом (ст. 298) и некоторые иные (ст. 268).

6. ТК РФ (помимо норм гл. 42) особо регулируются следующие условия труда несовершеннолетних: возраст граждан, с которого допускается их прием на работу (ст. 63), запрет на установление испытания при их приеме на работу (ст. 70), сокращенное рабочее время (ст.ст. 92 и 93) и исключительные случаи их полной материальной ответственности за причиненный ущерб (ст. 242).

При организации работы (легкого труда) учащейся молодежи в свободное от учебы время в качестве рекомендательных норм и с учетом действующего трудового законодательства допустимо использовать Положение о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР и иными органами от 3 июня 1988 г. № 343/90-01-490/25-01/17-30/43/34-а (объявлено приказом министра обороны СССР от 12 августа 1988 г. № 286).

В соответствии со ст. 41 ТК РФ коллективным договором, заключенным в воинской части, с учетом финансирования могут устанавливаться более благоприятные по сравнению с указанными в ТК РФ льготы и преимущества для несовершеннолетних.

### Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

**Комментарий к ст. 266**

Для несовершеннолетних работников определен особый порядок прохождения медицинских осмотров (ст. 69 ТК РФ), требующий проведения им обязательных предварительного при поступлении их на работу и ежегодного периодического медицинского осмотра до достижения ими возраста 18 лет. О порядке его проведения см. комментарий к ст. 213.

**Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

**Комментарий к ст. 267**

1. Исчисление продолжительности отпусков производится по правилам, установленным ст. 14 ТК РФ.

2. К условиям реализации несовершеннолетними работниками права на отпуск ТК РФ относит: предоставление его по заявлению работника до истечения 6 месяцев непрерывной работы в любое удобное для него время (ст. 122); запрет на его не предоставление (ст. 124), отзыв работника из отпуска и замену его денежной компенсацией, в связи с чем этот отпуск должен быть обязательно использован полностью (ст.ст. 125 и 126). Если работник не воспользовался отпуском до достижения им 18 лет, его длительность исчисляется пропорционально отработанным им периодам до наступления совершеннолетия и после.

**Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет**

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

**Комментарий к ст. 268**

1. Комментарием к статье предусмотрены дополнительные виды запрещенных работ для лиц в возрасте до 18 лет (ст. 265 ТК РФ). Перечни профессий, являющихся исключением из введенных ею правил, Правительством Российской Федерации до настоящего времени не установлены. В то же время в силу ст. 96 ТК РФ несовершеннолетние работники могут привлекаться к работам в ночное время, исключительно если они участвуют в создании и (или) исполнении художественных произведений.

2. Понятия служебной командировки, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходных и праздничных дней приведены в ст.ст. 166, 99, 96, 111 и 112 ТК РФ.

**Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора**

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускаются только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

**Комментарий к ст. 269**

Указанное в комментируемой статье ограничение увольнений несовершеннолетних работников применяется только при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), за исключением случая ликвидации организации.

Согласия соответствующих государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации (ст. 354 ТК РФ) и образуемой органом местного самоуправления комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав истребуются в письменной форме. Деятельность комиссии осуществляется по Положению, утвержденному Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июня 1967 г., и Федеральному закону «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ.

**Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет**

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

**Комментарий к ст. 270**

Данной статьей определены особые нормы выработки (ст. 160 ТК РФ) для несовершеннолетних работников двух видов:

— единые (исчисленные пропорционально сокращенной продолжительности их работы по ст. 92 ТК РФ) для большинства работников в возрасте до 18 лет (ч. 1);

— специальные (пониженные нормы выработки) для работников этого же возраста, поступивших на работу по окончании названных образовательных учреждений и ученичества (ст. 198 ТК РФ).

**Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы**

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

#### **Комментарий к ст. 271**

ТК РФ устранил ранее существовавшее безусловное право молодежи в возрасте до 18 лет на равное вознаграждение с другими работниками без учета установленного для них сокращенного рабочего времени. Если по КЗоТ РФ соответствующие гарантийные доплаты этим молодым работникам назначались в обязательном порядке, то в соответствии с комментируемой статьей выплата этих доплат (в том числе и учащимся в образовательных учреждениях) поставлена в зависимость от финансового положения организации. Их труд по общему правилу подлежит оплате за фактически отработанное время либо выполненную продукцию.

#### **Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет**

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

#### **Комментарий к ст. 272**

Особенности трудоустройства несовершеннолетних работников непосредственно у работодателя предусмотрены ст.ст. 63 и 69 ТК РФ.

В настоящее время ТК РФ в отличие от КЗоТ РФ не определяет возможность квотирования рабочих мест для этих работников, предоставляя право устанавливать это другим законам, коллективным договорам и соглашениям. Конкретных квот приема на работу молодежи до 18 лет не содержится и в Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ), а также и в региональном законодательстве г. Москвы. В связи с этим особенности порядка поступления на работу несовершеннолетних граждан могут быть урегулированы региональным законодательством других субъектов Российской Федерации или соглашением и локальными нормативными актами организаций.

## Глава 43. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций

### Статья 273. Общие положения

Руководитель организации — физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

- руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;
- управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

### Комментарий к ст. 273

1. ТК РФ не оставляет сомнений в отношении статуса руководителя организации и непосредственно в ч. 5 ст. 11 называет руководителя организации работником.

Исходя из содержания ст. 251 ТК РФ в отношении руководителя устанавливаются особенности регулирования его труда, частично ограничивающие применение общих правил либо предусматривающие дополнительные правила.

2. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях непосредственно осуществляются органами управления (индивидуальным или коллективным) юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. В Вооруженных Силах Российской Федерации эти права и обязанности реализуются военнослужащими — командиром воинской части, начальником учреждения, органа военного управления и т. д., которые одновременно являются участниками двух видов отношений — военно-служебных и трудовых отношений (ст. 11 ТК РФ), либо руководителем военной организации из числа лиц гражданского персонала.

3. ТК РФ предусматривает специальное регулирование ряда условий трудовых отношений с участием руководителя организации.

Оплата труда руководителей в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации; в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, — органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления. Размеры оплаты труда руководителей иных организаций определяются по соглашению сторон трудового договора.

Руководитель организации может быть привлечен к дисциплинарной ответственности по требованию представительного органа работников. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

**Статья 274. Правовые основы регулирования труда руководителя организации**

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, трудовым договором.

**Комментарий к ст. 274**

В комментируемой статье закреплены правовые основы регулирования труда руководителя организации — это ТК РФ (см. комментарий к ст. 22), законы и иные нормативные правовые акты, учредительные документы организации, трудовой договор. В данном случае речь идет не только о нормативных актах, закрепляющих статус руководителя организации как субъекта трудовых правоотношений, но и о тех, в которых зафиксирован статус руководителя как органа юридического лица.

**Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации**

Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

Законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

**Комментарий к ст. 275**

1. Трудовым правом разработан один из основополагающих внутриотраслевых принципов о стабильности трудовой функции работника и запрете заключения срочного трудового договора без действительной на то необходимости. Регламентируя сроки договоров, ТК РФ установил, что с руководителями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности по инициативе работодателя либо работника может заключаться срочный трудовой договор.

Согласно комментируемой статье трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

2. Во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 4 октября 2002 г. № 738 и с учетом постановления Правительства Российской Федерации «О мерах по повышению эффективности использования федерального имущества, закрепленного в хозяйственном ведении федеральных государственных унитарных предприятий» от 10 апреля 2002 г. № 228 распоряжением Министерства имущественных отношений Российской Федерации от 11 декабря 2003 г. № 6946-р утвержден Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия

**Статья 276. Работа руководителя организации по совместительству**

Руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

**Комментарий к ст. 276**

Специально в отношении руководителя организации разрешен вопрос о его совместительстве. Руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). В данном случае налицо ограничение общих правил, обусловленное спецификой выполняемой функции.

**Статья 277. Материальная ответственность руководителя организации**

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

**Комментарий к ст. 277**

По общему правилу в трудовых правоотношениях работник может быть привлечен лишь к ограниченной одним среднемесячным заработком материальной ответственности.

Руководитель же организации может быть привлечен к полной материальной ответственности. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации. В таком случае руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. Например, об этом говорится в п. 2 ст. 44 Закона Российской Федерации «Об обществах с ограниченной ответственностью».

При этом согласно ТК РФ расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

**Статья 278. Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по следующим основаниям:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора;

3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

**Статья 279. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)**

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации,

либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

**Статья 280. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации**

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

**Комментарий к ст.ст. 278—280**

ТК РФ предусматривается значительное число специальных оснований прекращения трудовых отношений с руководителем организации.

А. Трудовые отношения руководителя организации могут прекратиться при смене собственника имущества по его желанию. Новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности (ст. 75 ТК РФ). Следует заметить, что смена собственника имущества организации не является основанием расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Увольнение руководителя при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации должно сопровождаться выплатой руководителю со стороны нового собственника компенсации в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

Б. При смене собственника имущества организации трудовой договор может быть расторгнут работодателем (п. 4 ст. 81 ТК РФ).

В. Работодатель может уволить руководителя организации при принятии им необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ).

Г. Работодатель может уволить руководителя организации в случае однократного грубого нарушения руководителем организации своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ). Аналогичное основание содержалось ранее в п. 1 ст. 254 КЗоТ РФ.

Д. Руководитель организации может подлежать увольнению по основаниям, предусмотренным трудовым договором (п. 13 ст. 81, п. 3 ст. 278 ТК РФ).

Е. Трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут и по основаниям, изложенным в ст.ст. 278—279 ТК РФ.

**Статья 281. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации**

Федеральными законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.

Федеральными законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций.

**Комментарий к ст. 281**

Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ» от 20 ноября 2003 г. № 17 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 подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются ими в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе. Указанное положение относится в равной мере и к аналогичным делам с участием производственных и потребительских кооперативов, а также иных организаций.

## Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

### Статья 282. Общие положения о работе по совместительству

Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и в других организациях.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати 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, установленных федеральными законами.

### Комментарий к ст. 282

1. Основными признаками работы по совместительству являются:

— трудовой договор о работе по совместительству заключается лицом, которое уже состоит в трудовых правоотношениях с этим же или иным работодателем;

— выполнение работы на условиях самостоятельного трудового договора;

— работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время;

— оплачиваемость;

— регулярность работы.

2. Основным признаком, по которому проводится отличие совместительства от сверхурочной работы, следует признать не тот факт, по чьей инициативе выполняется работа, а то, что совместительство осуществляется на условиях самостоятельного трудового договора и вследствие этого носит постоянный (систематический) характер. В то время как сверхурочная работа имеет эпизодический (разовый) характер.

3. Установлены определенные ограничения для совместительства некоторых категорий работников. Например, не допускается совместительство для работников Центрального банка Российской Федерации, работников прокуратуры, военнослужащих органов Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, государственных служащих, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности.

4. Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 установлены особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры. Указанным актом установлены следующие особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству — выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

— для медицинских и фармацевтических работников — половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

— для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, — 16 часов работы в неделю;

— для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, — месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления, — в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления;

— для младшего медицинского и фармацевтического персонала — месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

— для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) — половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

— для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, — 16 часов работы в неделю;

— для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, — месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Для указанных категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подп. «б» — «з», допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

### **Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству**

При приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда — справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

#### **Комментарий к ст. 283**

Запись в трудовую книжку о работе по совместительству производится по желанию работника (см. комментарий к ст. 66).

### **Статья 284. Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства**

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

#### **Комментарий к ст. 284**

1. Указанные ограничения введены по аналогии с ограничением сверхурочных работ, которые не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд (ст. 99 ТК РФ).

2. Ограничения продолжительности работы по совместительству касаются как рабочего дня, так и рабочей недели и направлены на охрану здоровья работника.

### **Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству**

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

#### **Комментарий к ст. 285**

В бюджетных организациях оплата труда производится пропорционально отработанному времени, т. е. не может превышать 40% от должностного оклада по совмещаемой должности.

### **Статья 286. Отпуск при работе по совместительству**

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

#### **Комментарий к ст. 286**

Продолжительность, общий порядок предоставления, суммирования, перенесения ежегодных оплачиваемых отпусков на другое время, порядок расчета среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска у совместителей такие же как и у работника, для которого место работы является основным.

### **Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству**

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

#### **Комментарий к ст. 287**

В случае временной нетрудоспособности совместителя оплата листка по временной нетрудоспособности производится только по основному месту

работы. Согласно решению Верховного Суда Российской Федерации от 17 июля 1998 г. п. 69 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденного постановлением ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. № 13-б, который не предусматривает включение в сумму заработка, из которого исчисляются пособия, помимо заработной платы по основному месту работы, заработной платы за работу по совместительству, признан не противоречащим Конституции Российской Федерации и действующему законодательству.

**Статья 288. *Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству***

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

***Комментарий к ст. 288***

1. На совместителей распространяются общие нормы прекращения трудовых отношений с работником, предусмотренные ст.ст. 77—84 ТК РФ.

2. В приказе о прекращении трудового договора по данному основанию после 1 февраля 2002 г. следует делать ссылку на комментируемую статью.

## Глава 45. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев

### **Статья 289. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев**

При приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

### **Статья 290. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

### **Статья 291. Оплачиваемые отпуска**

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

### **Статья 292. Расторжение трудового договора**

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за три календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

### **Комментарий к ст.ст. 289—292**

1. Срок трудового договора — до двух месяцев — предопределяет его отнесение к срочным трудовым договорам (см. абз. 2 ст. 59 ТК РФ).

ТК РФ к временным относит только работников, срок трудового договора с которыми не превышает двух месяцев. Для замены отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, теперь предусмотрено отдельное основание заключения срочного трудового договора, срок которого заранее законом не ограничивается (см. абз. 1 ст. 59 ТК РФ). В этих случаях срок трудового договора заменяющего работника определяется временем, в течение которого за отсутствующим работником сохраняется место работы.

2. В ст. 290 ТК РФ нет ограничений для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Они могут быть привлечены к работе в эти дни с соблюдением единственного условия — письменного согласия работника.

3. Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, как и другие работники, могут получить отпуск с последующим увольнением (см. ст. 127 ТК РФ), что оформляется заявлением работника и приказом (распоряжением) работодателя.

4. Если временный работник не использовал отпуск в натуре или ему не предоставляется отпуск с последующим увольнением, то выплачивается

денежная компенсация из расчета среднего заработка, рассчитанного в соответствии с ч. 5 ст. 139 ТК РФ.

5. Общие правила увольнения работника по инициативе работодателя (ст.ст. 81, 82 ТК РФ) распространяются и на временных работников. Исключение составляет срок предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников.

6. Об общих правилах выплаты выходного пособия при увольнении см. ст. 178 ТК РФ.

7. Трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок, когда временный работник проработал соответственно свыше установленного двухмесячного срока и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений; когда уволенный временный работник вновь принят на работу в ту же организацию после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности превышает соответственно два месяца. В указанных случаях работники не считаются временными со дня первоначального заключения трудового договора.

## Глава 46. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах

### Статья 293. Сезонные работы

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Российской Федерации.

#### Комментарий к ст. 293

1. Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2002 г. № 489 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 периоде составила полный год. К ним отнесены:

— торфяная промышленность (болотно-подготовительные работы, добыча, сушка и уборка торфа, ремонт и обслуживание технологического оборудования в полевых условиях);

— лесозаготовительная промышленность (добыча живицы, барраса, пневого осмола и еловой серки);

— лесосплав (сброс древесины в воду, первичный и плотовый лесосплав, сортировка на воде, сплотка и выкатка древесины из воды, погрузка (выгрузка) древесины на суда);

— лесное хозяйство (лесоразведение и лесовосстановление, в том числе подготовка почвы, посев и посадка леса, уход за лесными культурами, работы в лесных питомниках и полевые лесоустроительные работы);

— маслосырдельная и молочная промышленность (сезонные работы в организациях по производству молочной продукции и в специализированных организациях по производству молочных консервов);

— мясная промышленность (сезонные работы в организациях по производству мясных продуктов, переработке птицы и по производству мясных консервов);

— 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);

— сахарная промышленность (сезонные работы в организациях по производству сахара-песка и сахара-рафинада);

— плодоовощная промышленность (сезонные работы в организациях по производству плодоовощных консервов).

2. В связи с принятием в рамках проводимой пенсионной реформы федеральных законов, таких как «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», на первое место при определении права на пенсионное обеспечение, размера трудовых пенсий выдвигается страховой стаж. В этих законах, а также в Федеральном законе «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ появилось понятие страхового стажа. Страховой стаж застрахованного лица — это суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности на территории Российской Федерации застрахованного в течение его жизни, за которые уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также иных периодов, засчитываемых

в страховой стаж. Из этого вытекает, что если трудовая деятельность не осуществляется по объективным причинам (например, обучение в средних специальных и высших учебных заведениях и др.), зачет этих периодов в страховой стаж не производится.

**Статья 294. Условия заключения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах**

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать двух недель.

**Статья 295. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах**

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два календарных дня за каждый месяц работы.

**Статья 296. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах**

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

**Комментарий к ст.ст. 294—296**

1. Данные статьи с исчерпывающей полнотой регулируют условия заключения трудового договора с указанной категорией работников, оплату их отпуска и расторжение трудового договора.

2. Работодатель вправе расторгнуть с таким работником срочный трудовой договор и по иным основаниям, предусмотренным в ст. 81 ТК РФ.

## Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом

### **Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом**

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

### **Комментарий к ст. 297**

1. Помимо норм гл. 47 ТК РФ, труд лиц, работающих вахтовым методом, в части, ему не противоречащей, регулируется Основными положениями о вахтовом методе организации работ, утвержденными постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Министерства здравоохранения СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82. В Вооруженных Силах Российской Федерации отраслевая специфика этих работ отражена в Положении о вахтовом методе организации работ, введенном в действие приказом министра обороны СССР от 2 апреля 1988 г. № 134.

2. В условиях Вооруженных Сил Российской Федерации вахтовый метод организации работ может применяться к гражданскому персоналу строительных управлений военных округов и флотов, управлений инженерных (монтажных) работ и им равных организаций, непосредственно занятых на строительстве и реконструкции автомобильных дорог, лесозаготовительных предприятиях и лесозаготовительных участках военных лесхозов и военных лесничеств Министерства обороны Российской Федерации. Одновременно он используется на предприятиях торговли и общественного питания, в организациях связи, транспорта, учреждениях здравоохранения, на которых возложено обслуживание коллективов, работающих по этому методу.

3. Руководители указанных организаций организуют работы с этим режимом труда персонала, если это экономически целесообразно и когда на поездку от места нахождения организации до места работы и обратно работникам требуется ежедневно затрачивать более трех часов. Согласно решению Верховного Суда Российской Федерации от 17 декабря 1999 г. № ГКПИ 99-924 доставка работников на вахту должна осуществляться за счет работодателя от места нахождения предприятия или от пункта сбора до места работы (объекта, участка) и обратно.

### **Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом**

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

**Комментарий к ст. 298**

При вахтовом методе организации работ с персоналом заключаются срочные трудовые договоры (ст. 59 ТК РФ). Введение этого режима работы для работников в процессе трудовой деятельности осуществляется посредством перевода на другую работу (ст. 72 ТК РФ). Комплектование вахтового персонала производится с его письменного согласия и при соблюдении изложенных в статье требований.

Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. После введения этого метода организации работы перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников. Направление работника на вахту не считается служебной командировкой.

**Статья 299. Продолжительность вахты**

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междуменного отдыха в вахтовом поселке.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

**Комментарий к ст. 299**

Временем вахты признаются периоды выполнения работ и междуменного отдыха на объекте или участке (ст. 107 ТК РФ). Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца, а в исключительных случаях с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371 ТК РФ) продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

**Статья 300. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом**

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного настоящим Кодексом.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

**Комментарий к ст. 300**

1. Работа на объектах организуется по специальному режиму труда — при суммированном учете рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) за определенный из названных учетных периодов (месяц, квартал и т. д.). Не включаемый в рабочее время междувахтовый отдых предоставляется вахтовому (сменному) персоналу в местах постоянного жительства, и ему запрещается в этот период проживание в вахтовых поселках.

2. В организациях ведется специальный учет рабочего времени и времени отдыха на каждого работника по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период.

**Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом**

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается рабо-

дателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором.

**Комментарий к ст. 301**

1. Графики вахтовой работы устанавливаются для линейного (цехового) персонала организаций и основного персонала рабочих. В них предусматриваются рабочее время и время отдыха в пределах месяца, квартала и иного учетного периода, а также дни, необходимые для доставки работников на вахту и обратно, которые в норму рабочего времени не включаются. Ими устанавливаются и продолжительности ежедневной работы (смены) персонала (ст. 94 ТК РФ), ежедневного (междуменного) его отдыха с учетом обеденных перерывов и другие особенности режима работы (ст. 100 ТК РФ).

2. Неиспользованные часы ежедневного (междуменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха) в течение учетного периода. Работникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся дней междувахтового отдыха.

**Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом**

Работникам, 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 размерах, определяемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов:

устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:

в районах Крайнего Севера — 24 календарных дня;  
в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на получение льгот и компенсаций, включаются календарные дни работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками сменности.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад).

### **Комментарий к ст. 302**

1. Надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 июня 1994 г. № 51 (объявлено приказом министра обороны Российской Федерации 1999 г. № 279) в следующих размерах от месячной тарифной ставки (должностного оклада): в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях — 75%; в районах Европейского Севера, Сибири и Дальнего Востока, а также в районах освоения Прикаспийского нефтегазового комплекса — 50%; в остальных районах страны — 30%; работникам строительно-монтажных и приравненных к ним организаций, а также обслуживающих их организаций, выполняющих работы вахтовым методом, — 75%.

В любом из названных случаев указанная надбавка не может быть свыше размера установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации (ст. 168 ТК РФ).

2. При выполнении работы вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях вахтовому персоналу из других районов предоставляются дополнительные гарантии и компенсации (чч. 2—4 комментируемой статьи), которые соответствуют гарантиям и компенсациям, предоставляемым работникам организаций, находящихся в этих регионах (гл. 50 ТК РФ).

## **Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц**

Нормы гл. 48 ТК РФ не находят своего применения в условиях Вооруженных Сил Российской Федерации, в связи с чем они не комментируются.

### **Статья 303. Особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем — физическим лицом**

При заключении трудового договора с работодателем — физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель — физическое лицо обязан:

оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления;

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.

### **Статья 304. Срок трудового договора**

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем — физическим лицом может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

### **Статья 305. Режимы труда и отдыха**

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем — физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

### **Статья 306. Изменение существенных условий трудового договора**

Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель — физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

### **Статья 307. Прекращение трудового договора**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя — физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

**Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров**

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем – физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке.

**Статья 309. Документы, подтверждающие работу у работодателей — физических лиц**

Документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, является письменный трудовой договор. Работодатель – физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

## Глава 49. Особенности регулирования труда надомников

Ввиду специфики труда надомников, приведенной в данной главе и Положении, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99, он не применяется в условиях деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации. В связи с этим положения гл. 49 ТК РФ авторами не комментируются.

### **Статья 310. Надомники**

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.

Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

На надомников распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными настоящим Кодексом.

### **Статья 311. Условия, при которых допускается надомный труд**

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

### **Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками**

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

## Глава 50. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

### Статья 313. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами субъектов Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации и работодателей.

#### Комментарий к ст. 313

1. Помимо ТК РФ, указанные гарантии и компенсации предусмотрены Законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (с последующими изменениями и дополнениями)<sup>22</sup>, Федеральным законом «Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации» от 19 июня 1996 г. № 78-ФЗ (с изменениями от 2 января 2000 г.), Инструкцией 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 (с последующими изменениями), утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2 (действует в части, не противоречащей ТК РФ, Закону Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1), и некоторыми другими подзаконными нормативными правовыми актами.

2. Действие Закона № 4520-1 распространяется на лиц, работающих по найму постоянно или временно в воинских частях (организациях), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от форм собственности, а также на лиц, проживающих в этих районах и местностях. Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей утвержден постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029 (с последующими изменениями и дополнениями).

### Статья 314. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций

Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом.

#### Комментарий к ст. 314

1. Трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок, в соответствии с постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера» от 7 октября 1993 г. № 1012 суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия. Названное постановление объявлено приказом министра обороны Российской Федера-

ции «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, работающему в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера» от 4 октября 1994 г. № 325. Им предусмотрено засчитывать гражданскому персоналу в указанный трудовой стаж время военной службы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера в соответствии с законодательными актами Российской Федерации (приказы министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 50 и № 286). Постановлением Правительства Российской Федерации «О порядке зачета срока военной службы в местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями в стаж работы для получения процентной надбавки к оплате труда» от 26 июня 1999 г. № 692 установлено, что с 1 января 1998 г. срок военной службы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе 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 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», 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 осуществляется на основании выданных воинскими частями 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.

2. Трудовой стаж для процентных надбавок к заработной плате не суммируется при поступлении на работу вследствие прекращения предыдущего трудового договора по виновным основаниям (об основаниях увольнения работника более подробно см. раздел «Прекращение трудового договора»).

При переходе на работу в другой район или местность (в которых установлена выплата надбавки) работника, имеющего необходимый для получения этой надбавки стаж работы, перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах, где выплачивается надбавка, в порядке, установленном постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16 мая 1994 г. № 37.

### Статья 315. Оплата труда

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

#### Комментарий к ст. 315

Районное регулирование оплаты труда устанавливается для работников, которые трудятся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Оно включает: выплату районного коэффициента к заработной пла-

<sup>22</sup> Порядок применения указанного Закона установлен в приказе министра обороны Российской Федерации от 3 июня 1993 г. № 286.

те; установление и выплату надбавки за непрерывный стаж работы; предоставление гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством, трудовым договором, коллективными договорами, соглашениями.

### Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате

Размер районного коэффициента к заработной плате и порядок его выплаты устанавливаются федеральным законом.

#### Комментарий к ст. 316

1. Районный коэффициент представляет собой показатель относительно увеличения заработной платы работников, работающих в суровых природно-климатических условиях. Конкретный размер коэффициентов и порядок их выплаты устанавливаются в соответствии со ст. 316 ТК РФ федеральным законом. К настоящему времени такого закона не принято, поэтому следует руководствоваться действующими по этому поводу постановлениями Правительства Российской Федерации.

В Российской Федерации, кроме того, применяются коэффициенты за работу в безводных и высокогорных районах.

2. В районах, где к заработной плате установлены несколько коэффициентов (например, районный и за работу в высокогорных местностях), применяется суммарный коэффициент.

Право на получение коэффициентов к заработной плате возникает у физических лиц с первого дня работы в установленных районах и сохраняется до дня увольнения включительно.

Коэффициенты, устанавливаемые к заработной плате, начисляются в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет. На практике коэффициенты не начисляются на суммы вознаграждений по итогам работы за год и надбавок за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В соответствии с письмом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22 июля 1999 г. № 716-7 районный коэффициент не начисляется на суммы материальной помощи, выплачиваемой государственным служащим.

Например, заработная плата работника воинской части, расположенной в Мурманской области, в месяц составляет: тарифная ставка — 1200 руб., премия — 500 руб. Согласно действующему законодательству для местности предусмотрен районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера в размере 1,4. Всего заработная плата за месяц — 2380 руб.

### Статья 317. Процентная надбавка к заработной плате

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются федеральным законом.

#### Комментарий к ст. 317

1. Выплата данной надбавки установлена комментируемой статьей и ст. 11 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. № 4520-I (с последующими изменениями и дополнениями). Начисление сумм надбавок производится на заработную плату без учета районного коэффициента. При этом в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 процентные

надбавки начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно.

Надбавка не начисляется на суммы материальной помощи, выплачиваемой государственным служащим (письмо Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22 июля 1999 г. № 716-7).

В соответствии со ст. 287 ТК РФ лицам, работающим по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, гарантии и компенсации предоставляются только по основному месту работы.

Процентная надбавка устанавливается в зависимости от группы местностей и непрерывного стажа работы в следующем порядке:

Группы местностей	Районы, включаемые в группу	Общественная шкала	Льготная шкала
1-я группа	Районы Крайнего Севера: Чукотский автономный округ, Северо-Эвенский район Магаданской области, Корякский автономный округ, Алеутский район Камчатской области, острова Северного Ледовитого океана и его морей, за исключением островов Белого моря.	10% заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения 100% заработка	20% заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% — 20% за один год работы до достижения 100% заработка
2-я группа	Остальные районы Крайнего Севера	10% заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60% надбавки — 10% заработка за каждый год работы до достижения 80% заработка	20% заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% — 20% за один год работы до достижения 80% заработка
3-я группа	Местности, приравненные к районам Крайнего Севера	10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка	10% заработка за каждые шесть месяцев работы до достижения 50% заработка
4-я группа	Республика Карелия, гоножные районы Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, Республики Бурятия, Республики Тува, Читинская область	10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы до достижения 50% заработка	10% заработка за каждые шесть месяцев работы до достижения 30% заработка

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если эти лица прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

### Статья 318. Государственные гарантии работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников

Лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

**Комментарий к ст. 318**

1. ТК РФ устанавливает более высокий уровень гарантий для лиц, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников.

2. Указанные в п. 2 комментируемой статьи выплаты производятся работодателем по прежнему месту работы за счет его средств.

**Статья 319. Дополнительный выходной день**

Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

**Комментарий к ст. 319**

Исходя из содержания комментируемой статьи, работник имеет право на предоставление дополнительного выходного дня без оплаты, поэтому работодатель не вправе отказать в этом работнику при соблюдении последним условий, изложенных в данной статье, а также требовать от работника подтверждения факта, что другой родитель этот день не получал.

**Статья 320. Сокращенная рабочая неделя**

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

**Комментарий к ст. 320**

Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов (ст. 91 ТК РФ). Уменьшение продолжительности рабочей недели может быть произведено коллективным или трудовым договором. При этом, как установлено в комментируемой статье, уменьшение продолжительности работы не влечет за собой уменьшения оплаты труда.

**Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

**Комментарий к ст. 321**

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы в воинской части.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

**Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный статьей 321 настоящего Кодекса, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

**Комментарий к ст. 322**

1. С 1 февраля 2002 г. продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в районах Севера составляет: в районах Крайнего Севера — 24 календарных дня; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней; в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (а именно в южных районах Республики Карелия, Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, а также в Республике Бурятия, Республике Тува, Республике Хакасия), — 7 рабочих дней. При этом в последнем случае следует учитывать, что согласно ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков должна в обязательном порядке исчисляться в календарных днях (за исключением временных работников, которым основной отпуск согласно ст. 291 ТК РФ предоставляется из расчета два рабочих дня за месяц работы).

2. В других случаях, когда продолжительность основного или дополнительного отпуска выражена в рабочих днях, должен производиться перерасчет их продолжительности в календарные дни. Такой перерасчет должен производиться в следующем порядке: сначала по действующему календарю следует отсчитать продолжительность основного оплачиваемого отпуска, затем — предусмотренных дополнительных отпусков. При этом для отпусков, продолжительность которых выражена в календарных днях, отсчитываются календарные дни, за исключением нерабочих праздничных дней, а для отпусков, продолжительность которых выражена в рабочих днях, — отсчитываются календарные дни, за исключением воскресений и нерабочих праздничных дней. Таким образом устанавливаются границы ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящего из основного и дополнительных отпусков. В заключение в рамках определенных границ определяется количество при-

ходящихся на это время календарных дней, за исключением нерабочих праздничных дней. Это и есть общая продолжительность отпуска в календарных днях, за которые должен быть рассчитан средний заработок.

3. Расходы на оплату очередных и дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в соответствии с п. 7 ст. 255 НК РФ относятся на затраты производства, учитываемые при исчислении налога на прибыль.

### **Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания**

Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

#### **Комментарий к ст. 323**

Гарантии медицинского обслуживания могут быть установлены не только в коллективном договоре, но и в трудовом договоре, так как последний может содержать положения об особых условиях труда работника.

### **Статья 324. Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности**

Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

#### **Комментарий к ст. 324**

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации утверждены рекомендации по заключению трудового договора, отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера.

Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях. В них в обязательном порядке должны быть отражены предоставляемые им льготы и компенсации.

### **Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно**

Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику только по основному месту работы.

### **Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом**

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимости провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику только по основному месту работы.

#### **Комментарий к ст.ст. 325—326**

1. В коллективных договорах могут быть предусмотрены более льготные правила компенсации расходов при использовании отпуска (например, расширен круг лиц, которым оплачивается проезд), но дополнительные расходы должны оплачиваться за счет прибыли организации.

2. ТК РФ не предусмотрена выплата работнику суточных при переезде в районы Крайнего Севера.

3. Компенсируются расходы, связанные с выездом из северных районов, либо из соответствующих бюджетов (национально-государственных и административно-территориальных образований), либо за счет средств организаций негосударственной формы собственности лицам, работающим в этих организациях.

### **Статья 327. Другие гарантии и компенсации**

Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и другие устанавливаются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, законами и иными нормативными правовыми актами.

#### **Комментарий к ст. 327**

1. В случаях когда работодатель не может обеспечить работника жилой площадью, он возмещает ему расходы по ее найму (приобретению) в пределах норм, определенных Правительством Российской Федерации.

2. За лицами, прибывающими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности на все время работы в этих районах и местностях, бронируется в установленном порядке жилая площадь по прежнему месту жительства на территории Российской Федерации.

Лицам, выезжающим из регионов Севера, выплачивается стоимость освобождаемого жилья по месту сдачи жилища. Порядок выплаты и размеры компенсаций определяются действующим законодательством и коллективными договорами (соглашениями).

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации «О нормах возмещения расходов по найму, аренде и приобретению жилой площади гражданам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, о размерах компенсаций, выплачиваемых за освобождаемое жилье при выезде граждан из указанных районов и местностей» от 4 ноября 1993 г. № 1141 денежная компенсация за освобождаемое жилье при выезде граждан выплачивается по месту его сдачи, за исключением граждан, имеющих в других районах забронированное жилое помещение либо дом или жилое помещение на правах собственности. Выплата производится работодателями из расчета 1000 руб. за каждый год, проработанный в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. В случае временной нетрудоспособности лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере полного заработка с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

4. Пенсия в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается: мужчинам — по достижении 55 лет и женщинам — по достижении 50 лет, если они проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях и имеют общий трудовой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.

Женщинам, имеющим двух и более детей, пенсия устанавливается по достижении 50 лет при общем трудовом стаже 20 лет, если они проработали не менее 12 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 17 календарных лет в приравненных к ним местностях.

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

Гражданам, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 7 лет 6 месяцев, пенсия назначается с уменьшением общеустановленного пенсионного возраста (для мужчин — 60 лет, для женщин — 55 лет) на четыре месяца за каждый полный календарный год работы в этих районах (Закон Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. № 4520-1).

## Глава 51. Особенности регулирования труда работников транспорта

### **Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств**

Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в области соответствующего вида транспорта.

Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения и федеральным органом исполнительной власти в области соответствующего вида транспорта.

#### **Комментарий к ст. 328**

1. Установленные ТК РФ особенности регулирования труда работников транспорта связаны с приемом на работу (профессиональным отбором и подготовкой, предварительным медицинским осмотром), их рабочим временем и временем отдыха в процессе трудовой деятельности (ст. 329) и повышенной дисциплиной труда (ст. 330). Конкретное содержание этих особенностей зависит от вида транспорта как источника повышенной опасности, на котором осуществляют эти работники свою профессиональную деятельность.

2. В условиях Вооруженных Сил Российской Федерации труд гражданского персонала используется на автомобильном транспорте и в качестве плавсостава судов обеспечения Военно-Морского Флота. Об утверждении перечня профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, см. комментарий к ст. 329.

3. Согласно Федеральному закону «О безопасности дорожного движения» от 10 декабря 1995 г. № 196-ФЗ право на управление транспортными средствами предоставляется гражданам, достигшим определенного возраста, прошедшим обязательное медицинское освидетельствование, сдавшим квалификационные экзамены и имеющим соответствующие водительские удостоверения. В целях определения у работников из числа водителей транспортных средств медицинских (в том числе психиатрических) противопоказаний или ограничений к водительской деятельности в установленном порядке проводятся предрейсовые, послерейсовые и текущие медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ). Условием получения водительского удостоверения на право управления транспортными средствами является достижение гражданами Российской Федерации установленного вышеназванным Законом возраста: 18 лет для управления транспортными средствами категории «В» и категории «С»; 16 лет — категории «А» (мотоциклами, мотороллерами и другими мототранспортными средствами); 20 лет — категории «Д», трамваями и троллейбусами. При наличии годичного стажа управления транспортным средством категории «В», «С» или «Д» граждане допускаются к управлению составами транспортных средств (категория «Е»).

Межотраслевые правила по охране труда на автомобильном транспорте утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 12 мая 2003 г. № 28.

3. Членам экипажей морских судов, за исключением судов, используемых для промысла водных биологических ресурсов, выдаются дипломы, квалифи-

кационные и специальные свидетельства специалиста в соответствии с Положением о дипломировании членов экипажей морских судов, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 4 августа 1999 г. № 900. Указанные дипломы и свидетельства выдаются лицам не моложе 18 лет, имеющим соответствующее морское образование, стаж работы на морских судах, годным по состоянию здоровья и прошедшим испытания, проводимые квалификационными комиссиями. Выдача дипломов и свидетельств лицам, имеющим военно-морское образование, производится в соответствии с указанным Положением и правилами, установленными Министерством транспорта Российской Федерации и Министерством обороны Российской Федерации по согласованию. О прохождении членами экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота медицинского осмотра см. пп. 3 и 4 комментария к ст. 213.

**Статья 329. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств**

Работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, не разрешается работа за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по профессии или должности, непосредственно связанной с движением транспортных средств, а также работа с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, утверждается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в области соответствующего вида транспорта. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными настоящим Кодексом.

**Комментарий к ст. 329**

1. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 января 2003 г. № 13 перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, утверждается Министерством транспорта Российской Федерации и Министерством путей сообщения Российской Федерации по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации. В настоящее время в связи с реформированием федеральных органов исполнительной власти (см. комментарий к ст. 5) этот перечень должен утверждаться Министерством транспорта и связи Российской Федерации по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2. Особенности регулирования труда и отдыха водительского состава гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации предусмотрены Положением о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25 июня 1999 г. № 16. Оно распространяется на работающих по трудовому договору водителей всех организаций (за исключением занятых на международных перевозках, а также работающих в составе вахтовых бригад при вахтовом методе организации работ), осуществляющих на территории Российской Федерации перевозки грузов и/или пассажиров. Нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю при соблюдении: при 5-дневной рабочей неделе продолжительности ежедневной работы (смены) не более

8 часов, а для работающих по 6-дневной рабочей неделе — 7 часов. В ином случае водителям может устанавливаться суммированный учет рабочего времени (как правило, за месяц) на основании ст. 104 ТК РФ. При этом учете ежедневная работа (смена) водителей не может превышать 10 часов, а в период междугородной перевозки может быть увеличена до 12 часов.

При привлечении к сверхурочным работам (ст. 109 ТК РФ) общая продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов. Такая же норма рабочего времени может быть определена при фактическом времени управления автомобилем в течение дня (смены) не более 9 часов для водителей, осуществляющих перевозки для учреждений здравоохранения, аварийных служб или перевозки без выхода на автомобильные дороги общего пользования, перевозки на служебных легковых автомобилях и др. Водителям легковых автомобилей может устанавливаться ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ), а водителям автобусов, работающим на регулярных пассажирских линиях, с их согласия — раздробленный рабочий день (разделение смены через 4 часа после начала работы на две части с перерывом не менее 2 часов без учета времени для отдыха и питания). Время кратковременного отдыха предоставляется им в месте дислокации, и время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

По общему правилу ежедневная продолжительность управления автомобилем в течение работы (смены) не может превышать 9 часов, а при суммированном учете рабочего времени (не более двух раз в неделю) — 10 часов. При этом суммарная продолжительность управления автомобилем за две недели подряд не должна превышать 90 часов.

В течение рабочей смены водителю предоставляется кратковременный отдых. В среднем за учетный период продолжительность его еженедельно непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

3. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения (морских судов, катеров, рейдовых и речных судов) Вооруженных Сил Российской Федерации утверждено приказом министра обороны Российской Федерации от 16 мая 2003 г. № 170. Оно распространяется на членов экипажей (командный и рядовой состав из числа гражданского персонала) судов, осуществляющих: снабжение кораблей и судов запасами материально-технических средств; обеспечение боевой подготовки, испытаний вооружения и военной техники на специальных полигонах; поисковые, спасательные и судоподъемные работы; подводно-технические и другие работы и мероприятия. Однако указанное Положение не применимо в отношении гражданского персонала органов военного управления и сторонних организаций, а также штатных работников судна, не входящих в состав экипажа судна, и некоторых иных лиц.

К рабочему времени относятся все периоды времени, в течение которых члены экипажей судов обязаны нести ходовую или стояночную вахту, выполнять работы по обслуживанию судна, поддержанию его в нормальном эксплуатационно-техническом состоянии. Для большинства членов экипажа его продолжительность не должна превышать 40 часов в неделю (при 8-часовом рабочем дне) с двумя выходными днями, предоставляемыми в различные дни недели поочередно согласно графику смен (вахт). Сокращенная продолжительность рабочего дня (недели) установлена для:

— женщин — членов экипажей судов, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, — 7,2 часа при 36-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями;

— членов экипажей судов атомного технологического обслуживания — АТО (технические танкеры, морские сухогрузные транспорты, морские и рейдовые сухогрузные и наливные баржи и иные, выполняющие работы с

радиоактивными веществами), проводящих работы с подводными и надводными кораблями и судами с атомными энергетическими установками, — 6 часов при 36-часовой рабочей неделе с одним выходным днем;

— членов экипажей, занятых на работах с вредными условиями труда. Продолжительность допустимого времени их 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 ведомственными органами, осуществляющими госсанэпиднадзор в Вооруженных Силах Российской Федерации (ст. 368 ТК РФ).

На судах с круглосуточной работой для членов экипажей устанавливается трехсменный график вахт, а для членов экипажей судов АТО, выполняющих работы с радиоактивными веществами, — четырехсменный график вахт (работ). На судах, эксплуатируемых не круглосуточно, устанавливается одно- или двухсменный график вахт. В зависимости от конкретных условий эксплуатации судна и выполняемых им заданий могут устанавливаться графики вахт (работ) продолжительностью свыше 8, но не более 12 часов в сутки.

Графики вахт (работ) разрабатываются командиром (капитаном) судна по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников и утверждаются работодателем.

Для членов экипажей судов устанавливается суммированный учет рабочего времени, порядок ведения которого определяется конкретными условиями работы судна и графиками вахт (работ). При этом учитывается максимальная продолжительность работы экипажа между двумя периодами отдыха на берегу (нахождения в отпуске, использования суммированных дней отдыха), которая не должна превышать 120 календарных дней, а в дальнем плавании 150 календарных дней. Продолжительность вахт в ночное время не сокращается.

Члены экипажей судов могут привлекаться к дежурствам, к выполнению с их согласия работ, не входящих в круг их должностных обязанностей (очистка танков, погрузочно-разгрузочные и другие работы), к временному замещительству на условиях, предусмотренных вышеназванным Положением.

Ежедневная общая продолжительность работы (исключая лишь время несения дежурства) не должна превышать 12 часов.

Особенностям времени отдыха членов экипажей посвящен разд. 3 указанного Положения. Порядок выполнения членами экипажей судов обязательных для всех аварийных и авральных работ, производимых по распоряжению командиров (капитанов) судов в течение установленного и сверхустановленного рабочего времени, определен разд. 4 Положения. Эти работы, выполняемые сверх установленной графиком вахт (работ) продолжительности рабочего времени, учитываются табелем на авральные работы.

4. Гражданский персонал, работающий на судах обеспечения ВМФ, в соответствии с Положением о продовольственном обеспечении Вооруженных Сил Российской Федерации на мирное время, утвержденным приказом министра обороны Российской Федерации от 22 июля 2000 г. № 400, имеет право на продовольственные пайки в виде питания в кают-компаниях. За дни, не связанные с плаванием, по решению соответствующего воинского должностного лица и по заключению начальника медицинской службы им разрешается выдавать положенные продовольственные пайки (вместо питания) продуктами на руки или взамен их выплачивать денежную компенсацию в установленных размерах.

### **Статья 330. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств**

Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется настоящим Кодексом и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами.

#### **Комментарий к ст. 330**

1. В настоящее время действуют различные уставы и положения о дисциплине работников транспорта, но все они не утверждены федеральным законом. Например, Устав о дисциплине работников морского транспорта, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. № 395, и Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 г. № 621, и др.

2. Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения ВМФ утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2000 г. № 715. Он определяет обязанности членов экипажей судов обеспечения по соблюдению дисциплины в целях обеспечения безопасности плавания, сохранности судов и перевозимого воинского груза, защиты окружающей среды, а также устанавливает права руководителей по применению поощрений и дисциплинарных взысканий к гражданскому персоналу судов. Действие этого Устава распространяется на гражданский персонал, работающий на судах обеспечения других видов Вооруженных Сил Российской Федерации независимо от предназначения (класса) и подчиненности этих судов, а также на руководителей (командиров и капитанов судов, командиров соединений кораблей и воинских частей). Структурно он состоит из четырех разделов: «Общие положения»; «Основные обязанности членов экипажей судов»; «Поощрения»; «Дисциплинарные взыскания» (см. комментарий к ст.ст. 191, 192).

## Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников

### Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами.

#### Комментарий к ст. 331

1. Трудовые и социально-экономические отношения во всех типах учебных заведений решаются на основе ТК РФ, а также в части, ему не противоречащей, Законом Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г., Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ, другими правовыми актами, коллективными договорами.

2. Уровень образования педагогических работников определен следующими типовыми положениями: об общеобразовательном учреждении, об учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и об учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утвержденных соответственно постановлениями Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 г. № 196, от 5 июня 1994 г. № 650, от 3 марта 2001 г. № 160, от 5 апреля 2001 г. № 264 и от 26 июня 1995 г. № 610. Например, к педагогической деятельности в высшем учебном заведении допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование, подтвержденное документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

3. Согласно Закону Российской Федерации «Об образовании» порядок комплектования работников образовательных учреждений регламентируется их уставами. Трудовые отношения в системе образования регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить законодательству о труде (ст. 56 ТК РФ). К педагогической деятельности не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные УК РФ. О перечне соответствующих медицинских психиатрических противопоказаний *см. п. 4 комментария к ст. 213.*

4. Педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 150 руб. — в высших учебных заведениях и учреждениях дополнительного профессионального образования, в размере 100 руб. — в иных учреждениях. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит. Для гражданского персонала данная компенсация предусмотрена приказами: министра обороны Российской Федерации от 4 октября 2002 г. № 401, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 10 декабря 2000 г. № 645, Министерства Россий-

ской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 23 июля 2001 г. № 331.

С 1 января 2003 г. приказом министра обороны Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 120 гражданскому персоналу военных образовательных учреждений высшего профессионального образования и бюджетных учреждений науки Министерства обороны Российской Федерации введены ежемесячные доплаты за ученые степени в размере: для доктора наук — 1500 руб., кандидата наук — 900 руб.

5. Работникам учебных заведений за успехи в учебной, методической, научной, воспитательной работе и другой деятельности, предусмотренной уставом учебного заведения, устанавливаются различные формы морального и материального поощрения (ст. 191 ТК РФ).

### Статья 332. Срок трудового договора с работниками учреждений высшего профессионального образования

Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет.

При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений.

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

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

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

По представлению ученого совета высшего учебного заведения ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, декана факультета, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет.

#### Комментарий к ст. 332

1. Особенности заключения срочного трудового договора определены ст.ст. 58 и 59 ТК РФ. Порядок замещения по конкурсному отбору должностей профессорско-преподавательского состава (профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента) и научных работников в высшем учебном заведении независимо от его ведомственной подчиненности предусмотрен Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ и Положением, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 нояб-

ря 2002 г. № 4114. Примерные формы трудовых договоров приведены в письме этого министерства от 30 декабря 2002 г. № 25-111ин/25-22.

Трудовые отношения административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иного персонала высшего учебного заведения регулируются общими нормами трудового законодательства, уставом и должностными инструкциями.

2. Заключению трудового договора с деканом факультета и заведующим кафедрой предшествуют выборы, порядок которых определяется уставом высшего учебного заведения. Этот же порядок распространяется на замещение должностей научно-педагогических работников образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), имеющих факультеты и кафедры.

В ч. 3 комментируемой статьи и далее приводятся положения ст. 20 вышеназванного Федерального закона.

### **Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников**

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

#### **Комментарий к ст. 333**

1. Работодатель обязан обеспечить для педагогических работников сокращенное рабочее время. В этих случаях в свободное от основной работы время (как по основному месту работы, так и в других организациях) эти работники вправе осуществлять работу по совместительству (ст. 98 ТК РФ), в том числе по аналогичной занимаемой ими должности, специальности, профессии. Такое право им предоставлено постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» от 30 июня 2003 г. № 41 (см. комментарий к ст. 282).

2. На основании типовых положений о соответствующем образовательном учреждении (ст. 331 ТК РФ) учебная нагрузка на учебный год устанавливается самостоятельно учебным заведением: в размере до 900 часов для преподавателей высших учебных заведений (в зависимости от их квалификации и профиля кафедры) и до 1440 часов для преподавателей средних специальных учебных заведений. Объем учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении. Если этот объем не соответствует норме часов за ставку заработной платы, то учебная нагрузка устанавливается только с письменного согласия работника.

Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется по постановлению Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191.

3. Заработная плата и должностной оклад работнику образовательного учреждения выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. В течение 2000—2003 гг. из-за необеспеченности финансирования минимальные и средние размеры ставки заработной платы и должностных окладов педагогическим работникам образовательных учреждений не устанавливались в соотношении с показателями, предусмотренными ст. 54 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда своих работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. Изыскание средств на эти цели путем превышения максимально допустимых учебных нагрузок на педагогического работника образовательного учреждения запрещается.

### **Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск**

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

#### **Комментарий к ст. 334**

1. Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 большинству педагогических работников образовательных учреждений продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска определена в 56 календарных дней. Исключением являются педагоги, работающие в дошкольных образовательных учреждениях и образовательных учреждениях дополнительного образования детей, которым отпуск предоставляется длительностью в 42 календарных дня.

2. Проректоры (заместители директора), деканы факультетов, директора (заведующие) филиалов, заведующие научно-исследовательскими отделами (секторами), другими учебными структурными подразделениями высших учебных заведений приобретают право на удлиненный отпуск при условии ведения ими в учебном году в одном и том же образовательном учреждении преподавательской работы в объеме не менее 150 часов. Право на удлиненный отпуск имеют заместители руководителей других образовательных учреждений и руководители их структурных подразделений в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

3. Исчисление среднего заработка для оплаты отпуска производится по правилам ст. 139 ТК РФ.

### **Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников**

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

**Комментарий к ст. 335**

1. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года установлены Положением, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 7 декабря 2000 г. № 3570.

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях независимо от формы собственности в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к указанному Положению. Его продолжительность устанавливается по записям в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Все вопросы исчисления этого стажа рассматриваются работодателем по согласованию с профсоюзным органом.

2. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если это отрицательно не отразится на деятельности учебного заведения. Очередность и время его предоставления, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность его оплаты за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные указанным Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения, а ректору (директору, начальнику и заведующему) образовательного учреждения — приказом министра образования и науки (ранее — Министерства образования Российской Федерации).

4. За находящимся в длительном отпуске педагогическим работником сохраняется место работы (должность). Причем во время отпуска не допускается перевод работника на другую работу (ст. 72 ТК РФ), а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

5. При заболевании педагогического работника отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ), или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

**Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

**Комментарий к ст. 336**

1. В комментируемой статье приведены дополнительные основания расторжения трудового договора с педагогическим работником к общим основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ. Они применяются до истечения

срока действия трудового договора и по инициативе образовательного учреждения, которое не обязано, а может расторгнуть трудовые отношения с работником.

2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено согласно Закону Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности лишь с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

3. До расторжения трудового договора с указанными в п. 3 комментируемой статьи руководящими работниками высшего учебного заведения, достигшими предельного возраста 65 лет, им должна быть предложена иная соответствующая их квалификации должность. В случае отказа они могут быть уволены по данному основанию.

**Глава 53. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей**

**Статья 337. Органы, направляющие работников в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей**

Направление работников на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей производится специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями Российской Федерации.

**Комментарий к ст. 337**

1. Реализуя возложенные на него функции, Министерство обороны Российской Федерации направляет гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации в порядке, установленном комментируемой статьей, для работы: в отделы социального обеспечения при посольствах России в Латвийской Республике, Литовской Республике и Эстонской Республике; в качестве российских специалистов для оказания иностранным государствам технического содействия и других услуг.

2. На указанный персонал распространяются особенности регулирования труда работников представительств Российской Федерации за границей, связанные с заключением, прекращением и иными условиями трудового договора (ст.ст. 338, 339 и 341 ТК РФ), предоставляемыми им гарантиями и компенсациями (ст. 340 ТК РФ).

Иные особенности труда лиц в названных отделах социального обеспечения при посольствах России предусмотрены постановлением Правительства Российской Федерации «О порядке выплаты пенсий, компенсаций и пособий пенсионерам из числа военнослужащих и членов их семей, проживающим в Латвийской Республике, Литовской Республике и Эстонской Республике, материального обеспечения личного состава отделов социального обеспечения при посольствах Российской Федерации в этих государствах» от 15 апреля 1995 г. № 335 и приказом министра обороны Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 448. Отделы предназначены для социального обеспечения пенсионеров из числа военнослужащих, проходивших военную службу в Вооруженных Силах, иных войсках, воинских формированиях России и бывшего Союза ССР, в Объединенных Вооруженных Силах СНГ, и членов их семей.

3. Российские специалисты в целях оказания технического содействия и других услуг направляются за границу в соответствии с международными договорами с участием Российской Федерации и на основании постановления Правительства Российской Федерации «О порядке определения уровня материального обеспечения в иностранной валюте российских специалистов, направляемых федеральными органами исполнительной власти за рубеж для оказания технического и научно-технического содействия и других

услуг, работников представительств организаций Российской Федерации за рубежом, финансируемых за счет средств федерального бюджета, работников представительств федеральных органов исполнительной власти при министерствах (ведомствах) иностранных государств» от 6 февраля 2002 г. № 76.

4. Список заболеваний, препятствующих работе в представительстве России за границей, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 10 апреля 2003 г. № 208.

**Статья 338. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей**

С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до трех лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок.

При направлении на работу в представительство Российской Федерации за границей работника, занимающего должность в соответствующем федеральном органе исполнительной власти или государственном учреждении Российской Федерации, в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся срока и условий его работы за границей. По окончании работы за границей такому работнику должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника — другая работа (должность).

**Комментарий к ст. 338**

1. ТК РФ установлен лишь один вид трудового договора, заключаемый с указанными работниками, — срочный до 3 лет (ст.ст. 58 и 59 ТК РФ), который может быть продлен в пределах этого же срока.

При направлении российских специалистов из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в страны с неблагоприятным жарким климатом они проходят медицинский осмотр по правилам ст. 213 ТК РФ (см. п. 3 комментария к ст. 213).

2. Особенности конверсии (изменения) трудовых отношений при направлении гражданского персонала на работу в представительства за границу и его возвращении в пределы России (ч. 2 комментируемой статьи) применяются в отношении не только федеральных государственных служащих (ст. 249 ТК РФ), но и других работников Министерства обороны Российской Федерации и подчиненных ему воинских частей.

3. Равноценная работа, предоставляемая возвратившемуся из-за границы работнику, должна соответствовать его прежней работе по размеру оплаты труда и иным существенным условиям ранее заключенного трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» от 22 декабря 1992 г. № 16 под другой работой следует понимать предоставленную работнику вакантной должности (работы), соответствующей той, которую он занимал прежде, а также вакантной нижестоящей должности (в том числе нижеоплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

**Статья 339. Условия труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей**

Условия труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, определяются трудовыми

ми договорами, которые не могут ухудшать их положение по сравнению с настоящим Кодексом.

### **Комментарий к ст. 339**

1. Об условиях трудового договора см. ст.ст. 57, 58 ТК РФ. Кроме того, этим же договором должны устанавливаться условия, определяющие дополнительные обязанности самого работника и членов его семьи (см. пп. 4—6 ч. 2 ст. 341 ТК РФ).

2. Правительственными постановлениями (см. п. 2 комментария к ст. 337) для гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, направленного для работы в отделы социального обеспечения при посольствах Российской Федерации и в качестве российских специалистов для оказания технического содействия, в период пребывания за границей определено материальное обеспечение в иностранной валюте. Порядок и условия его выплаты предусмотрены Правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2002 г. № 911 (см. комментарий к ст. 340).

В период работы личному составу отделов социального обеспечения по приказу министра обороны Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 448 выплачиваются должностные оклады в валюте страны пребывания в размерах, указанных в приложении № 2 к этому приказу. При этом производится пересчет сумм в долларах США на национальные денежные единицы по курсам, установленным национальными банками страны пребывания на день выплаты.

### **Статья 340. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей**

Порядок и условия выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом климатических и иных условий в стране пребывания.

### **Комментарий к ст. 340**

1. Порядок и условия выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения указанных работников определены Правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2002 г. № 911.

2. В соответствии с вышеуказанными Правилами работникам из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации выплачиваются следующие компенсации:

а) подъемное пособие (в рублях — в размере месячного денежного вознаграждения, заработной платы, тарифной ставки (оклада) и в иностранной валюте — в размере 50% должностного оклада в иностранной валюте). Данное пособие в рублях выплачивается Министерством обороны Российской Федерации после вступления в силу заключенного трудового договора, а в иностранной валюте — представительством со дня издания соответствующего приказа;

б) суточные (в том числе членам семьи работника) за время нахождения в пути следования к месту работы: при проезде по территории Российской Федерации — в порядке и размерах, установленных для командирования в пределах Российской Федерации (ст. 168 ТК РФ); при проезде по территории иностранного государства — в порядке и размерах, установленных для краткосрочных командировок на территории иностранного государства нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в) компенсация расходов, связанных с переездом: проездом работника и членов его семьи воздушным и железнодорожным транспортом; провозом не более 80 кг багажа как на самого работника, так и на каждого члена семьи; уплатой сборов за выдачу (получение) и регистрацию служебных заграничных паспортов, за выдачу (получение) виз; с наймом жилого помещения в случае вынужденной задержки в пути следования и др.

3. Кроме того, работникам предоставляется материально-бытовое обеспечение в следующем порядке:

а) выплачиваются со дня вступления в силу трудового договора до дня пересечения границы Российской Федерации денежное вознаграждение, заработная плата, тарифная ставка (оклад) в рублях, а со дня пересечения этой границы наряду с названными видами вознаграждения в рублях — должностной оклад в иностранной валюте и надбавка к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления). Их размеры см. в комментарии к ст. 339.

За время ежегодного отпуска за работником одновременно сохраняются все названные виды его материального обеспечения, а также компенсируется стоимость проезда в определенных указанных выше Правилами размерах;

б) выплачивается пособие по временной нетрудоспособности и оплачивается медицинская помощь для них и членов их семей (кроме стоматологического протезирования);

в) выплачивается социальное пособие на погребение, материальная помощь и возмещаются иные расходы, названные в вышеуказанных Правилах.

### **Статья 341. Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей**

Прекращение работы в представительстве Российской Федерации за границей производится в связи с истечением срока, установленного при направлении работника соответствующим федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации или заключении с ним срочного трудового договора.

Работа в представительстве Российской Федерации за границей может быть прекращена досрочно также в случаях:

- 1) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;
- 2) объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;
- 3) уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;
- 4) несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;
- 5) невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства;
- 6) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;
- 7) временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

При прекращении работы в представительстве Российской Федерации за границей по одному из оснований, предусмотренных частью второй настоящей статьи, увольнение работников, не состоящих в штате направившего их на работу за границу федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, производится по пункту 2 статьи 77 настоящего Кодекса. Увольнение работников, состоящих в штате указанных органов и учреждений, производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

***Комментарий к ст. 341***

Комментируемой статьей (ч. 3), по существу, предусмотрены два различных порядка досрочного увольнения работников в зависимости от того, состояли они или нет до направления на работу за границу в штате Министерства обороны Российской Федерации и подчиненных ему воинских частей. В последнем случае расторжение трудового договора с работником производится применительно к случаям истечения срока его трудового договора (п. 2 ст. 77 ТК РФ). В иных случаях работник по возвращении в Россию переводится на прежнюю должность (ч. 2 ст. 338 ТК РФ) и его увольнение может быть осуществлено лишь по основаниям, установленным ст. 77 ТК РФ и ст. 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ.

## **Глава 54. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций**

Нормы гл. 54 ТК РФ не находят своего применения в условиях Вооруженных Сил Российской Федерации, в связи с чем они не комментируются.

### **Статья 342. Стороны трудового договора в религиозной организации**

Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном федеральным законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

Работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

### **Статья 343. Внутренние установления религиозной организации**

Права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации, которые не должны противоречить Конституции Российской Федерации, настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

### **Статья 344. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения**

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок.

При заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещенную законом работу, определенную этим договором.

В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

При необходимости изменения существенных условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней до их введения.

### **Статья 345. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях**

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной настоящим Кодексом нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

### **Статья 346. Материальная ответственность работников религиозных организаций**

С работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

### **Статья 347. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

**Статья 348. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций**

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в судебном порядке.

## Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников

**Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу**

На работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, иных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, указанных в части первой настоящей статьи, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.

### **Комментарий к ст. 349**

1. В соответствии со ст. 12 Федерального закона «Об обороне» от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ к личному составу Вооруженных Сил Российской Федерации относятся не только военнослужащие, но и лица гражданского персонала. В настоящее время в Вооруженных Силах Российской Федерации насчитывается 800 тыс. работников, которые трудятся в центральных органах военного управления, объединениях, соединениях, воинских частях, учреждениях и других военных организациях (далее — воинская часть). Под гражданским персоналом Вооруженных Сил Российской Федерации понимается та часть личного состава, которая комплектуется гражданами России и иностранными гражданами, заключившими трудовой договор о работе или о профессиональной служебной деятельности по определенным штатным расписанием должностям и специальностям в воинских частях в целях обеспечения выполнения ими возложенных на них задач.

2. Гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации внутри этой государственной военной организации обладает своим особым правовым статусом, который существенно отличается от правового положения основной части ее личного состава — военнослужащих. При этом принципиальные различия их правового статуса присущи всему гражданскому персоналу, в свою очередь, состоящему из лиц, занятых работой по трудовому договору, и из федеральных государственных служащих. Профессиональная служебная деятельность последних по трудовому договору относится к государственной гражданской службе. Названная служба, так же, как и военная служба, являясь видами государственной службы, имеют общие условия и наряду с правоохранительной службой образуют триединую систему государственной службы Российской Федерации.

Как следует из федеральных законов «О государственной службе Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ и «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ, к феде-

ральным государственным служащим из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации относятся граждане Российской Федерации, осуществляющие профессиональную служебную деятельность на должностях федеральной государственной гражданской службы и получающие денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета, на которых возложены обязанности по обеспечению исполнения полномочий Министерства обороны Российской Федерации или по замещению государственных должностей Российской Федерации.

Конкретные наименования должностей федеральной государственной гражданской службы предусмотрены «Сводным перечнем государственных должностей Российской Федерации» и «Реестром государственных должностей федеральных государственных служащих», утвержденными указами Президента Российской Федерации от 11 января 1995 г. № 32 и № 33. Государственные должности подразделяются на три категории (должности категорий «А», «Б» и «В»), а государственные должности категорий «Б» и «В» федеральной государственной службы классифицируются на пять следующих групп: высшие, главные, ведущие, старшие и младшие государственные должности государственной службы.

Профессиональная служебная деятельность федеральных государственных служащих урегулирована не только законодательством о труде, но и Федеральным законом от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ, которым установлены особенности ее осуществления по сравнению как с военной службой (внутривидовые особенности государственной службы), так и с трудом других работников из числа гражданского персонала.

3. Подавляющее большинство гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации не относится к государственным служащим и занято трудовой деятельностью на основании трудового договора, заключаемого с воинской частью в соответствии с трудовым законодательством. Эта часть персонала не однородна по своему составу. В зависимости от выполняемой работниками трудовой функции среди них следует различать: руководителей, специалистов, технических исполнителей и рабочих. Отдельными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предусмотрены особенности труда гражданского персонала воинских частей по сравнению с работниками других организаций.

4. Помимо Конституции Российской Федерации, правовой статус гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации определен вышеназванными федеральными законами, ТК РФ, иными федеральными законами. Как предусмотрено комментируемой статьей, на работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, распространяется трудовое законодательство, причем с особенностями, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Некоторые особенности правового регулирования труда таких работников предусмотрены и ТК РФ (например, ст.ст. 142, 360, 413). Однако в настоящее время в общем виде эти особенности не урегулированы каким-либо одним правовым актом и содержатся как в некоторых федеральных законах (в частности, в Федеральном законе «Об обороне»), так и в многочисленных подзаконных актах, в том числе ведомственных.

Последние устанавливают конкретные особенности применения норм трудового права к служебной и иной трудовой деятельности гражданского персонала исходя из их специфики и задач, решаемых Вооруженными Силами Российской Федерации. Например, постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 1998 г. № 1141 некоторым категориям гражданского персонала установлены надбавки за работу в опасных для здоровья условиях труда. Перечень специальных нормативных актов, издаваемых на различных уровнях нормотворческой деятельности, достаточно

широк, но большую их часть составляют акты Министерства труда и социального развития Российской Федерации и ведомственные нормативные акты Министерства обороны Российской Федерации. Например, приказы министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 129 и 130, 1992 г. № 170 и др.

5. В отличие от военнослужащих гражданский персонал в воинских частях выполняет, как правило, вспомогательные функции по обеспечению повседневной деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации, поддержанию их боеготовности и боеспособности. На объектах и в организациях Министерства обороны Российской Федерации гражданский персонал занят научно-исследовательской, преподавательской деятельностью, на работах по медицинскому и бытовому обслуживанию войск, их материально-техническому обеспечению, принимает участие в ремонтно-строительных, культурно-просветительской работах и других видах обслуживающих работ. Эти же работники осуществляют трудовую деятельность в военных лесхозах и лесничествах, на сельскохозяйственных предприятиях, предприятиях военной торговли, в санаториях и на базах отдыха, в подразделениях военизированной охраны и других организациях Министерства обороны Российской Федерации.

Исключениями могут быть случаи временного замещения персоналом вакантных воинских должностей, привлечения гражданских лиц, занятых на некоторых должностях воинских частей (по особым перечням), в состав боевых расчетов и команд для несения боевого дежурства и др. В таких ситуациях одновременное совмещение гражданским персоналом служебных обязанностей по воинской должности и иных трудовых обязанностей запрещается. 28 января 2004 г. приказом министра обороны Российской Федерации № 20 утвержден перечень воинских должностей, подлежащих замещению старшими и младшими офицерами в Вооруженных Силах Российской Федерации, которые разрешено замещать гражданским персоналом. Всего в указанном перечне перечислено 178 должностей. Не подлежат замещению гражданским персоналом воинские должности, непосредственно связанные с планированием и управлением операциями и боевыми действиями; обеспечением боевой и мобилизационной готовности войск (сил); организацией взаимодействия с другими органами военного управления по вопросам планирования, организации и контроля боевой и мобилизационной подготовки, применения войск (сил), боевого и технического обеспечения в органах военного управления, боевых и специальных войсках, а также связанные с несением боевого дежурства, дежурства в качестве оперативного дежурного и дежурства с оружием.

При занятии руководящей должности работники наделяются властными полномочиями, в том числе и в отношении военнослужащих. Как предусмотрено УВС ВС РФ и ДУ ВС РФ, лица из числа гражданского персонала являются начальниками для подчиненных в соответствии с занимаемой штатной должностью и пользуются дисциплинарной властью. Например, министр обороны Российской Федерации в отношении военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации пользуется дисциплинарной властью в полном объеме ДУ ВС РФ.

Штатная численность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации устанавливается Правительством Российской Федерации, а не Президентом Российской Федерации, который определяет предельную численность военнослужащих.

6. В настоящее время комплектование Вооруженных Сил Российской Федерации гражданским персоналом осуществляется как из числа граждан России, так и из числа иностранных граждан, что установлено ст. 15 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российс-

кой Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ. Иностранцы граждане вправе быть принятыми на работу (с 18 ноября 2003 г.) в качестве гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск и воинских формирований на основании действующего законодательства (ст. 11 ТК РФ). Однако согласно вышеуказанному Федеральному закону от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ данное положение не распространяется на замещение ими должностей федеральных государственных служащих.

7. Действующим законодательством установлен единственный способ комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации гражданским персоналом — путем поступления граждан на работу по трудовому договору (гл. 11 ТК РФ). О сторонах трудового договора *см. комментарий к ст. 20*.

Законодательством установлены не только особые условия оплаты труда гражданского персонала, дополнительные льготы для него и преимущества. Им регулируются особенности его труда, связанные с участием в социально-партнерских отношениях (разд. 2 ТК РФ), с порядком приема на работу и расторжения с ним трудовых отношений (разд. 3 ТК РФ), его рабочим временем и временем отдыха (разд. 4 и 5 ТК РФ), охраной труда (разд. 10 ТК РФ), осуществлением контроля и надзора за соблюдением норм о труде (гл. 57 ТК РФ), разрешением коллективных трудовых споров (гл. 61 ТК РФ) и др.

Особенности труда указанной части личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации во многом предопределены правовым положением другой стороны трудовых отношений — работодателя (его функциями, спецификой деятельности и т. д.), а также его представителей, в большинстве своем являющихся воинскими должностными лицами (военнослужащими).

8. В соответствии с Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе» от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ трудовая деятельность в интересах общества и государства является единственной формой прохождения гражданами Российской Федерации альтернативной гражданской службы. Причем эта служба признается особым видом трудовой деятельности, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву и регулируемой ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных названным Федеральным законом.

На работников, заключивших в порядке прохождения альтернативной гражданской службы трудовой договор о работе в военных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными не только для этой службы, но и для труда гражданского персонала воинских частей. Таким образом, граждане, осуществляющие в период альтернативной гражданской службы трудовую деятельность в воинских частях, одновременно состоят в служебно-правовых, а также в трудовых отношениях и непосредственно связанных с ними отношениях (ст. 1 ТК РФ), и обладают правовым статусом гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации. Данное положение получило свое правовое закрепление в п. 1 ст. 4 и п. 2 ст. 5 вышеуказанного Федерального закона, согласно которым эти граждане проходят альтернативную гражданскую службу в военных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации в течение 36 или 18 месяцев (для имеющих высшее профессиональное образование).

Вместе с тем для правового положения работников, направленных на работу в порядке указанной службы, характерны различные правовые ограничения, не свойственные труду гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации. Так, они не вправе: расторгать трудовой договор по собственной инициативе (ст. 80 ТК РФ), занимать руководящие должности и работать по совместительству в сторонних организациях, принимать уча-

стие в мероприятиях, связанных с приостановлением деятельности организации, предпринимать действия и заниматься деятельностью, предусмотренными ст. 21 вышеуказанного Федерального закона. Некоторые установленные законом периоды нахождения этих граждан в трудовых отношениях (например, связанные с прогулом, арестом, произведенным в порядке уголовного либо административного наказания, появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения и др.) могут не засчитываться в срок несения альтернативной гражданской службы. Особый порядок предусмотрен и для расторжения с ними трудового договора.

9. Особые условия трудовой и профессиональной деятельности некоторых категорий иных работников урегулированы специальным законодательством (*см. комментарий к ст. 252*).

### **Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников**

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и объединения работодателей.

#### **Комментарий к ст. 350**

1. Граждане допускаются к осуществлению медицинской и фармацевтической деятельности при соблюдении требований, определенных ст. 54 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г.

Оплата труда данных работников производится в соответствии с их квалификацией, стажем и выполняемыми ими обязанностями, что предусматривается трудовым договором.

2. В комментируемой статье определена максимальная продолжительность рабочего времени медицинских работников (39 часов в неделю), которая в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности может быть сокращена на основании подзаконных актов. Так, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 сокращенная продолжительность рабочей недели установлена для медицинских работников (по утвержденным перечням): в 36 часов (например, в организациях госсанэпидемслужбы, инфекционных больницах, кожно-венерологических диспансерах и т. д.); 33 часа в неделю (например, врачам на амбулаторном приеме больных в лечебно-профилактических учреждениях и т. д.); 30 часов (например, судебно-медицинскому эксперту, врачам и среднему медицинскому персоналу, связанным с рентгенодиагностикой, флюорографией); 24 часа (например, для медицинских работников, непосредственно осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение в лабораториях).

По приказу Наркомздрава СССР от 12 декабря 1940 г. № 584 некоторым медицинским работникам (например, в родильных домах и т. д.) определена сокращенная продолжительность рабочего дня — 6,5 и 5,5 часов.

Работники учреждений и предприятий здравоохранения отдельных специальностей, а также занятые на работах, перечисленных в Списке произ-

водств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, также имеют право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск (объявлен приказом министра обороны СССР 1976 г. № 166).

3. Совместным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30 мая 2003 г. № 225/194/363/126/2330/777/292 утвержден Перечень медицинских, ветеринарных и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, а также работников организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающих больных туберкулезом сельскохозяйственных животных. При возложении обязанностей по этим должностям, исполнение которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, работники приобретают право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда.

4. По постановлению Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2002 г. № 813 медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения установлена не более 8 часов в день и 39 часов в неделю.

5. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить для медицинских и фармацевтических работников сокращенное рабочее время. При этом в свободное от основной работы время (как по основному месту работы, так и в других организациях) эти работники вправе осуществлять работу по совместительству (ст. 98 ТК РФ), в том числе по аналогичной занимаемой ими должности, специальности, профессии. Такое право им предоставлено постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» от 30 июня 2003 г. № 41 (см. комментарий к ст. 282).

**Статья 351. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов**

На 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 распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**Комментарий к ст. 351**

1. Согласно Закону Российской Федерации «О средствах массовой информации» от 27 декабря 1991 г. под средством массовой информации (СМИ) понимается периодическое печатное издание, радио-, теле-, видеопрограмма, кинохроникальная программа, иная форма периодического распространения массовой информации. Данный Закон не определяет особенностей труда творческих работников СМИ (редакций газет, журналов, издательств, пред-

приятий, учреждений и организаций). Им устанавливается профессиональный статус журналиста, который связан с редакцией зарегистрированного СМИ трудовыми, иными договорными отношениями либо занимается профессиональной деятельностью по ее уполномочию.

Оплата труда указанных в комментируемой статье творческих работников может осуществляться по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения или им выплачивается согласованный размер авторского гонора.

2. В соответствии с Основами законодательства Российской Федерации о культуре от 9 октября 1992 г. (ст. 54) трудовое законодательство также распространяется на отношения работников с организациями культуры. Определенная ими зависимость оплаты труда творческих работников и специалистов государственных организаций культуры от ставок и окладов работников образования в период 2000—2004 гг. не действует в части, не обеспеченной финансированием из бюджетов всех уровней.

О работе работников культуры по совместительству см. комментарий к ст. 350.

3. Отношения работника и театра регулируются как трудовым, так и гражданским законодательством, что предусмотрено Положением о театре в Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 25 марта 1999 г. № 329.

Формы оплаты труда, материального поощрения, размеры должностных окладов работников театра, виды и размеры доплат и надбавок и других выплат стимулирующего характера устанавливаются театром самостоятельно в пределах имеющихся средств на оплату труда на основании действующего законодательства. Разряды оплаты труда по должностям работников ведущих театров и творческих коллективов предусмотрены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 3 февраля 1993 г. № 15.

4. В некоторых положениях ТК РФ устанавливаются особые нормы регулирования труда работников творческих организаций и профессиональных спортсменов (например, ст.ст. 59, 63, 96, 113, 153, 268).

5. В соответствии с Федеральным законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 29 апреля 1999 г. № 80-ФЗ под спортсменом-профессионалом понимается спортсмен, для которого занятия спортом являются основным видом деятельности. В связи с этим он получает на основании трудового договора заработную плату и иное денежное вознаграждение за подготовку к спортивным соревнованиям и участие в них. Деятельность спортсменов-профессионалов регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, а также нормами, разработанными на основе уставов международных и российских физкультурно-спортивных организаций и утвержденными профессиональными физкультурно-спортивными объединениями по согласованию с общероссийскими федерациями по соответствующим видам спорта. Договор о спортивной деятельности заключается между спортсменом-профессионалом (тренером, специалистом) и руководителем физкультурно-спортивной организации, в том числе профессионального спортивного клуба и команды, и подлежит учету в общероссийской федерации по соответствующему виду спорта, если спортсмен входит в состав сборной команды России.

В Вооруженных Силах Российской Федерации создаются и действуют организации физической культуры и спорта (центральные и иные спортивные клубы армии) в форме государственных некоммерческих организаций.

## Часть пятая

## Раздел XIII. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства

### Глава 56. Общие положения

#### Статья 352. Способы защиты трудовых прав работников

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- самозащита работниками трудовых прав.

#### Комментарий к ст. 352

В соответствии со ст. 45 Конституции Российской Федерации государственная защита прав и свобод человека в Российской Федерации гарантируется. Положениями ч. 5 ТК РФ предусмотрена правовая защита этих прав и свобод в области труда.

Впервые установив приведенные в комментируемой статье основные способы защиты трудовых прав граждан и их законных интересов, ТК РФ подробно регламентирует систему и полномочия надзорно-контрольных органов за соблюдением трудового законодательства (гл. 57), формы участия профсоюзов в защите этих прав работников и гарантии их деятельности (гл. 58), а также формы и способы самозащиты работниками своих прав (гл. 59 и 60).

### Глава 57. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

#### Статья 353. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы — федеральные надзоры.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

#### Комментарий к ст. 353

1. Деятельность системы государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и осуществление общественного контроля в этой области являются одной из гарантий соблюдения трудовых прав граждан в нашей стране.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде — это виды охранительной деятельности государственных органов и общественных организаций, направленной на обеспечение трудовых прав граждан и пресечение нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Разграничение между указанными видами деятельности (контрольной и надзорной) проводится по органам, их осуществляющим, методам выявления ими нарушений законодательства о труде и способам реагирования на них.

В зависимости от органов, осуществляющих контрольно-надзорную деятельность в данной области, различают: государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, а также общественный контроль в сфере труда (ст. 370 ТК РФ).

Данная деятельность регулируется ТК РФ (гл. 57 и 58), федеральными законами «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» от 8 августа 2001 г. № 134-ФЗ, «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1999 г. № 425), «О прокуратуре Российской Федерации» от 17 ноября 1995 г. № 168-ФЗ, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 4 июня 1996 г. № 215), «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ, КоАП РФ, УК РФ и подзаконными нормативными актами.

2. В комментируемой статье приведена система органов государственного надзора и контроля за исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ее образуют: органы федеральной инспекции труда (ст.ст. 354—365 ТК РФ), федеральные надзоры (ст.ст. 366—369 ТК РФ), федеральные и региональные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, осуществляющие внутриведомственный государственный контроль в отношении государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (ст.ст. 366—369 ТК РФ), а также органы Генеральной прокуратуры Российской Федерации. По Указу Президента Российской Федерации «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» от 9 марта 2004 г. № 314 функциями внутриведомственного контроля наделены исключительно федеральные министерства. Они вправе осуществлять этот контроль за деятельностью подведомственных федеральных служб и агентств, в ведении которых находятся учреждения и организации.

3. Специально уполномоченные органы — федеральные надзоры осуществляют свою деятельность в организациях, независимо от их форм собственности, организационно-правовых форм и ведомственной подчиненности. Систему этих надзорных органов образуют: Федеральная служба по технологическому надзору, подведомственная Министерству промышленно-

сти и энергетики Российской Федерации и ее территориальные органы (ст.ст. 366 и 367 ТК РФ); Федеральная служба по атомному надзору (подведомственная этому же министерству) и ее органы (ст. 369 ТК РФ); органы и учреждения госсанэпиднадзора (ст. 368 ТК РФ). В отличие от государственных инспекций труда эти органы надзирают только за соблюдением правил по безопасному ведению работ (относятся к нормам охраны труда) в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности (либо на строго определенных поднадзорных объектах). При этом они должны взаимодействовать с федеральной инспекцией труда.

При проведении надзорных функций сотрудники федеральных надзорных органов независимы и подчиняются только закону.

Указом Президента Российской Федерации «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» от 9 марта 2004 г. № 314 концептуально изменены функции по государственному контролю и надзору в сфере труда. Осуществляющие его исключительно федеральные службы, подведомственные федеральным министерствам, вправе: совершать действия по контролю и надзору за исполнением всеми государственными органами и органами местного самоуправления, их должностными лицами, юридическими лицами и гражданами установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами общеобязательных правил поведения; выдавать разрешения (лицензии) на осуществление определенного вида деятельности и (или) конкретных действий юридическими и физическими лицами; регистрировать акты, документы, права, объекты, а также издавать индивидуальные правовые акты.

Правовое регулирование в установленной сфере деятельности отнесено к компетенции федеральных министерств.

4. Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 134-ФЗ предусмотрены общие правила функциональной деятельности надзорно-контрольных органов при проведении контрольных мероприятий, в том числе и в сфере труда. Однако некоторые его положения (в комментарии не приводятся) противоречат ТК РФ (его нормы имеют приоритетное значение) и Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 19 июня 1947 г. № 81.

В данном Законе определены принципы защиты прав юридических лиц, которыми обязаны руководствоваться указанные органы в процессе своей деятельности: презумпция добросовестности юридических лиц; осуществление контрольных мероприятий уполномоченными должностными лицами, действия (бездействия) которых могут быть обжалованы; устранение в полном объеме этими органами допущенных нарушений в случае признания судом жалобы юридического лица обоснованной; недопустимость непосредственного получения органами контроля (надзора) отчислений от сумм, взысканных с юридических лиц в результате проведения мероприятий по контролю и др.

Контрольные мероприятия проводятся:

- на основании распоряжения (приказа) надзорно-контрольных органов, в котором указываются уполномоченные на то лица (должны предъявить служебные удостоверения) и наименование юридического лица, в отношении которого они проводятся, и иные необходимые сведения;

- в течение одного месяца, если в исключительных случаях срок не будет продлен в пределах следующего месяца;

- с учетом особенностей в отдельных сферах государственного контроля (надзора), установленных федеральными законами;

- для проверки выполнения обязательных требований, относящихся только к компетенции органа государственного контроля (надзора), от имени которого действуют проверяющие;

- с истребованием копий документов, информации, образцов (проб) продукции, если они являются объектами мероприятий по контролю и относятся к предмету проверки;

- с истребованием образцов (проб) продукции для проведения их исследований (испытаний), экспертизы с оформлением акта об отборе образцов (проб) продукции в установленной форме и в количестве, не превышающем нормы, установленные нормативными документами;

- с соблюдением правил нераспространения информации, охраняемой законом и полученной в результате проведения этих мероприятий;

- с составлением акта (протокола) установленной формы в двух экземплярах с приложением собранных документов, один из которых вручается руководителю юридического лица под расписку (направляется по почте с уведомлением о вручении). В случае выявления административного правонарушения составляется протокол в порядке, установленном КоАП РФ, и даются предписания об устранении выявленных нарушений;

- с производством записи должностного лица о проведенном мероприятии в журнале учета таких мероприятий в организации. Этот журнал должен быть прошит, пронумерован и удостоверен печатью юридического лица.

Представители юридического лица при проведении мероприятий по контролю вправе: получать информацию, предоставление которой предусмотрено вышеназванным Законом и иными правовыми актами; знакомиться с их результатами и указывать в актах о своем ознакомлении, согласии или несогласии с ними, а также с отдельными действиями должностных лиц органов государственного контроля (надзора); обжаловать действия (бездействие) должностных лиц органов контроля (надзора) в административном и (или) судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае признания их неправомерными причиненный юридическому лицу вред подлежит возмещению в соответствии с гражданским законодательством.

Вышеприведенные правила не распространяются на контроль: безопасности при использовании атомной энергии; объектов, признаваемых опасными, особо важными и режимными в соответствии с законодательством, а также на надзор, осуществляемый Генеральным прокурором Российской Федерации и подчиненными ему прокурорами.

5. Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляет и Министерство обороны Российской Федерации. К числу его ведомственных органов, на которых возложен контроль за соблюдением всего трудового законодательства, относятся Управление труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации и подчиненные ему отделы (группы) в видах Вооруженных Сил, военных округах и на флотах, армиях, флотилиях, Воздушно-десантных войсках, главных и центральных управлениях Министерства обороны Российской Федерации (см. также комментарий к ст.ст. 216, 228).

6. Судебные органы (Конституционный Суд Российской Федерации, суды общей юрисдикции), вынося решения о признании забастовки незаконной или в порядке разрешения трудового спора по жалобам работников, также контролируют соблюдение работодателями и работниками трудового законодательства.

7. Контролем за условиями и охраной труда, качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, обоснованностью предоставления льгот за тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 21 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ наделены государственные экспертизы условий труда. К задачам этих органов также отно-

сится подготовка предложения об отнесении организаций к классу профессионального риска в соответствии с результатами сертификации работ по охране труда в организациях и экспертных заключений при выявлении нарушения их требований, которые являются обязательным основанием для рассмотрения судом вопроса о ликвидации организации или ее подразделения.

Согласно Положению, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2003 г. № 244, государственную экспертизу условий труда проводят Министерство труда и социального развития Российской Федерации (Всероссийская государственная экспертиза) и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, ведающие вопросами охраны труда. Как следует из Указа Президента Российской Федерации «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» от 9 марта 2004 г. № 314, в связи с упразднением Министерства труда и социального развития Российской Федерации полномочия Всероссийской экспертизы условий труда осуществляет Федеральная служба по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Данная экспертиза проводится на рабочих местах, при проектировании строительства и реконструкции производственных объектов, а также по запросу федеральных инспекций труда и надзоров за соблюдением требований охраны труда, судебных органов, органов управления охраной труда, работодателей, профсоюзов и иных представительных органов работников. Рекомендации по организации деятельности этих органов, в том числе при экспертизе условий труда, утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 ноября 2000 г. № 86.

#### **Статья 354. Федеральная инспекция труда**

Федеральная инспекция труда — единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации.

Положение о федеральной инспекции труда утверждается Правительством Российской Федерации.

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Руководители государственных инспекций труда — главные государственные инспекторы труда назначаются на должность и освобождаются от должности главным государственным инспектором труда Российской Федерации.

#### **Комментарий к ст. 354**

1. Федеральная инспекция труда как единая федеральная централизованная система государственных надзорно-контрольных органов была образована в системе Министерства труда и социального развития Российской Федерации. Положение о ней утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 28 января 2000 г. № 78 (объявлено приказом министра обороны Российской Федерации от 12 апреля 2000 г. № 167).

2. В связи с упразднением Министерства труда и социального развития Российской Федерации по Указу Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 органы федеральной инспекции труда переподчинены Федеральной службе по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. В систему этих ор-

ганов входят государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации и межрегиональные государственные инспекции труда.

3. Деятельностью федеральной инспекции труда руководит главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации. Им назначаются на должность и освобождаются от должности руководители государственных инспекций труда — главные государственные инспекторы труда. Положение о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации утверждено приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 февраля 2000 г. № 65.

#### **Статья 355. Принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда**

Деятельность органов федеральной инспекции труда и должностных лиц указанных органов осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами органов федеральной инспекции труда являются:

обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов.

#### **Комментарий к ст. 355**

1. В отличие от ранее существовавшей Рострудинспекции органы федеральной инспекции труда имеют вертикальное (в системе Федеральной службы по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации), а не горизонтальное подчинение и не зависят в своей деятельности от органов государственной власти, органов местного самоуправления.

2. Помимо руководящих начал в деятельности федеральной инспекции труда, комментируемой статьей установлены ее основные задачи. Они конкретизированы в Положениях, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 28 января 2000 г. № 78 и приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 февраля 2000 г. № 65 (объявлены приказом министра обороны Российской Федерации от 12 апреля 2000 г. № 167).

3. Деятельность органов федеральной инспекции труда подчинена общим требованиям, предъявляемым к контролю (надзору) в отношении юридических лиц (см. п. 3 комментария к ст. 353).

#### **Статья 356. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда**

В соответствии с возложенными на них задачами органы федеральной инспекции труда реализуют следующие основные полномочия:

осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством про-

верок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом;

анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

осуществляют в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

направляют в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

реализуют мероприятия по координации деятельности ведомственных органов надзора и контроля и федеральных органов исполнительной власти в части обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводят предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию в целях предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих их безопасность;

осуществляют надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве; обобщают практику применения, анализируют причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовят соответствующие предложения по их совершенствованию;

анализируют состояние и причины производственного травматизма и разрабатывают предложения по его профилактике, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводят его самостоятельно;

дают заключения по проектам строительных норм и правил, других нормативных документов о соответствии их требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассматривают и согласовывают проекты отраслевых и межотраслевых правил по охране труда;

участвуют в установленном порядке в разработке государственных стандартов по безопасности труда;

принимают необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

запрашивают у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получают от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

осуществляют информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; информируют общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведут разъяснительную работу о трудовых правах работников;

готовят и публикуют ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляют их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации.

### **Комментарий к ст. 356**

1. ТК РФ наделил органы федеральной инспекции труда широкими полномочиями по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением в организациях (независимо от их форм собственности, организационно-правовых форм и ведомственной подчиненности) трудового законодательства и иных норм о труде.

2. Формами работы указанных органов в организациях являются: проведение проверок, обследований; выдача работодателю и другим субъектам трудовых отношений обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений; привлечение виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом; информирование федеральных и региональных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, правоохранительных органов и судов о выявленных нарушениях; проведение предупредительного надзора за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию; проведение расследования несчастных случаев на производстве или надзор и контроль за его осуществлением; прием и рассмотрение заявлений и иных обращений работников о нарушениях трудовых прав, принятие мер по ним; информирование и консультирование по вопросам соблюдения норм о труде и др.

### **Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда**

Государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности; запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;

направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий;

выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд;

выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение десяти дней с момента его получения работодателем или его представителем.

### **Комментарий к ст. 357**

1. Состоящие на федеральной государственной службе в федеральной инспекции труда (региональных и межрегиональных государственных инспекциях труда) государственные правовые инспекторы и инспекторы по охране труда осуществляют принадлежащие им права и выполняют обязанности (ст. 358 ТК РФ) с учетом разделения их функций. Правовые инспекторы надзирают (контролируют) за соблюдением всего законодательства о труде, а инспекторы по охране труда — за исполнением норм охраны труда. В своей деятельности они независимы (ст. 359 ТК РФ), вправе ее координировать с другими органами надзора и контроля (ст. 365 ТК РФ) и несут

ответственность за противоправные нарушения в соответствии с законодательством (ст. 364 ТК РФ).

Полномочия федеральной инспекции труда и ее должностных лиц по рассмотрению административных правонарушений, а также порядок производства по этим делам урегулированы ст. 23.12 и разд. 4 КоАП РФ.

2. Приведенными в комментируемой статье правами государственные инспекторы обладают и в отношении воинских частей. Приказом «О выполнении в Вооруженных Силах Российской Федерации отдельных нормативных правовых актов о труде и охране труда» от 12 апреля 2000 г. № 167 министр обороны Российской Федерации обязывает командиров соединений и воинских частей, начальников (руководителей) военных организаций оказывать содействие государственным инспекторам труда при проведении ими в воинских частях государственного надзора и контроля в этой области. Законом предусмотрен особый порядок инспектирования указанных организаций (ч. 2 ст. 360 ТК РФ).

3. Государственные инспекторы труда продолжают выполнять свои обязанности и в том случае, если трудовые споры рассматриваются другими органами (ст.ст. 382 и 402—404 ТК РФ). Например, при получении жалобы выборного профсоюзного органа инспекция обязана в течение месяца провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене локального нормативного акта, ставшего предметом спора (ст. 372 ТК РФ). В то же время исковое заявление, принятое к рассмотрению судом, или состоявшееся судебное решение (независимо от вступления его в законную силу) исключают возможность вынесения государственным инспектором предписания, но не лишает его иных прав, в том числе на проведение контрольной проверки. Ее результаты могут быть использованы участниками судебного процесса в целях объективного разрешения спора. Наряду с этим инспекторы труда могут быть привлечены к судебному разбирательству в качестве экспертов, которые должны быть незаинтересованными в исходе дела и не вправе самостоятельно собирать материалы для проведения экспертизы (ст.ст. 79 и 85 ГПК РФ). По результатам ранее проведенной проверки в организации инспектор труда может быть допрошен судом в качестве свидетеля. Компетенция суда по разрешению этих споров предусмотрена ст.ст. 391 и 413 ТК РФ.

Вынесенное государственным инспектором предписание подлежит исполнению работодателем в обязательном порядке, поскольку устранение от его исполнения образует состав административного правонарушения (см. комментарий к ст. 419). При обжаловании предписания (в течение указанного в статье срока) работодателем или его представителем в судебном порядке (ст. 361 ТК) суд вправе приостановить его действие до вступления в законную силу решения суда. Заявление об оспаривании данного предписания подается в суд по месту нахождения государственной инспекции труда в порядке, определенном гл. 25 ГПК РФ.

### **Статья 358. Обязанности государственных инспекторов труда**

Государственные инспекторы труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов и должностных лиц органов федеральной инспекции труда.

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфи-

денциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

### **Комментарий к ст. 358**

Законодательство возлагает на государственных инспекторов труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности обязанности по неукоснительному соблюдению Конституции Российской Федерации и нормативных правовых актов, как содержащих нормы трудового права, так и регулирующих их деятельность. В ТК РФ особо обращается внимание на их обязанности по сохранению охраняемой законом тайны, ставшей им известной при осуществлении своих полномочий, в том числе после оставления своей должности. Об их ответственности см. комментарий к ст. 364.

Государственные инспекторы труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности обязаны иметь удостоверения установленного образца, копию приказа руководителя о проведении проверки в организации и руководствоваться правилами проведения контрольных мероприятий, изложенных как в ТК РФ, так и в иных нормативных правовых актах (ст. 360 ТК РФ).

### **Статья 359. Независимость государственных инспекторов труда**

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и руководствуются только Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

### **Комментарий к ст. 359**

ТК РФ значительно повышен статус инспекторов труда, и их независимость, прежде всего, связана с правовым положением федеральных государственных служащих. Их профессиональная служебная деятельность регулируется ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ.

Независимость государственных инспекторов труда заключается также в том, что они, исходя из задач федеральной инспекции труда, самостоятельно в пределах имеющихся полномочий определяют формы и способы реализации предоставленных им законом прав по предупреждению, выявлению и пресечению нарушений обязательных требований трудового законодательства. Действуя в соответствии с законом, они не подвластны какому бы то ни было влиянию со стороны.

### **Статья 360. Порядок инспектирования организаций**

Порядок проведения проверок должностными лицами и органами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют любые организации на всей территории

Российской Федерации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Организации Вооруженных Сил Российской Федерации, органы безопасности, органы внутренних дел, Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

доступ только для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

проведение проверок в назначенное время;

ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

### **Комментарий к ст. 360**

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда осуществляют государственные инспекторы труда и иные должностные лица федеральной инспекции труда. В своей деятельности они обязаны руководствоваться Конвенцией МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 19 июня 1947 г. № 81 (ратифицирована Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ) и Протоколом к ней 1995 г., ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (см. п. 1 комментария к ст. 353 и комментарий к ст. 354).

ТК РФ предписывает государственным инспекторам труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства инспектировать любые организации на всей территории России. По общему правилу при инспекционной проверке они вправе уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не сочтут, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

2. В силу специфики деятельности воинские части Вооруженных Сил Российской Федерации, органы безопасности, внутренних дел, другие правоохранительные органы и особо режимные объекты подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает: наличие у проверяющих допуска соответствующей формы; согласование времени проверок с проверяемыми воинскими частями и органами; недопустимость их осуществления в период проведения маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий. Другими федеральными законами этот порядок не регламентируется.

В Министерстве обороны Российской Федерации порядок допуска сотрудников надзорно-контрольных органов предусмотрен приказами министра обороны Российской Федерации «Об организации выполнения в Вооруженных Силах Российской Федерации Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 22 сентября 1999 г. № 425 и «О выполнении в Вооруженных Силах Российской Федерации отдельных нормативных правовых актов о труде и охране труда» от 12 апреля 2000 г. № 167. Ими определяется, что допуск в воинские части лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований трудового законодательства, а также представителей государственной экспертизы условий труда, Фонда социального страхования Российской Федерации, органов

общественного контроля должен производиться с соблюдением установленного режима секретности и докладом по подчиненности в установленном порядке.

### **Статья 361. Обжалование решений государственных инспекторов труда**

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в судебном порядке.

#### **Комментарий к ст. 361**

Все решения государственного инспектора труда могут быть обжалованы указанным в комментируемой статье должностным лицам и (или) в суд в соответствии с ГПК РФ. Вместе с тем ТК РФ не определяется право заявителя в этом случае на приостановление исполнения решения. Для судебного оспаривания полученного предписания ст. 357 ТК РФ установлен срок давности.

### **Статья 362. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены федеральными законами.

*См. комментарий к ст. 419*

### **Статья 363. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда**

Лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами.

#### **Комментарий к ст. 363**

1. Правовая регламентация ответственности указанных в комментируемой статье лиц осуществляется специальными федеральными законами. Ответственность за невыполнение ими в срок законного предписания (постановления) органа или должностного лица, осуществляющего государственный надзор (контроль) либо невыполнение законных требований этого лица, осуществляющего производство по делу об административном правонарушении, а также за неповиновение его законному распоряжению установлена ст.ст. 17.7., 19.4. и 19.5. КоАП РФ. Одновременно неисполнение выданных государственными инспекторами труда предписаний расценивается как нарушение трудового законодательства, что также влечет административную ответственность (*см. комментарий к ст. 419*).

2. Активное воспрепятствование надзорно-контрольной деятельности государственных инспекторов труда, как полномочных представителей государства, а равно угрозы насилием или насильственными действиями по отношению к членам их семей и их имуществу признаются уголовно наказуемыми деяниями. В зависимости от фактических обстоятельств совершенного пра-

вонарушения виновные в этом лица могут быть привлечены к ответственности по статьям Особенной частью УК РФ (например, ст.ст. 167, 318, 319).

### **Статья 364. Ответственность государственных инспекторов труда**

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами.

#### **Комментарий к ст. 364**

1. При нарушении должностных обязанностей государственными инспекторами труда их федеральная государственная служба может быть прекращена в соответствии со ст. 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ либо они могут быть привлечены к дисциплинарной (ст. 14 Закона), уголовной (ст. 183 УК РФ) и гражданско-правовой ответственности. Например, разглашение ими сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, является основанием для прекращения государственной службы, а в том случае, если оно имело место по окончании службы, они подлежат двум последним видам ответственности.

2. Как установлено Федеральным законом «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» от 8 августа 2001 г. № 134-ФЗ, при определении размера убытков, причиненных юридическому лицу неправомерными действиями должностных лиц инспекции труда, учитываются расходы юридического лица, относимые на себестоимость продукции (работ, услуг) или на финансовые результаты его деятельности, а также затраты, которые юридическое лицо, чьи права нарушены, произвело или должно будет произвести для получения юридической или иной профессиональной помощи. О мерах, принятых в отношении виновных должностных лиц, органы государственного контроля (надзора) обязаны в месячный срок сообщить заявителю.

### **Статья 365. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями**

Органы федеральной инспекции труда осуществляют свою деятельность во взаимодействии с другими федеральными органами надзора и контроля, органами прокуратуры, федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями. Координация деятельности органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля, осуществляемой профессиональными союзами (их объединениями), по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

#### **Комментарий к ст. 365**

В силу специфики деятельности особенно тесное сотрудничество органов федеральной инспекции труда должно осуществляться с инспекциями труда, создаваемыми профсоюзами (ст. 370 ТК РФ). Использование органами федеральной инспекции труда только им присущих форм реагирования позволяет более эффективно и своевременно устранять нарушения норм о труде, выявленные в ходе общественного контроля.

**Статья 366. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности**

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется специальным органом, ведающим вопросами горного и промышленного надзора в Российской Федерации, который вправе следить за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горнорудной, горнохимической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

При исполнении обязанностей по надзору за безопасным ведением работ работники специального органа, ведающего вопросами горного и промышленного надзора, независимы и подчиняются только закону.

**Комментарий к ст. 366**

1. До 11 марта 2004 г. Федеральный горный и промышленный надзор России (Госгортехнадзор России) являлся специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим соответствующее нормативное регулирование, специальные разрешительные, контрольные и надзорные функции в области промышленной безопасности, а также в пределах своей компетенции в области использования и охраны недр. Положение о нем было утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 3 декабря 2001 г. № 841.

Объекты и организации, подконтрольные данному виду надзора, перечислены в приложении к Федеральному закону «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ. Они подлежат регистрации в государственном реестре в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 24 ноября 1998 г. № 1371 и приказом Росбоеприпасов от 6 мая 2002 г. № 188.

По вступившему в действие 11 марта 2004 г. Указу Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 Госгортехнадзор России преобразован в Федеральную службу по технологическому надзору Министерства промышленности и энергетики Российской Федерации. Причем функции по принятию нормативных правовых актов в установленной ему сфере деятельности преданы данному министерству.

Указом Президента от 20 мая 2004 г. № 649 указанная служба совместно с Федеральной службой по атомному надзору преобразована в Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору, руководство которой осуществляет Правительство Российской Федерации.

На указанную Федеральную службу дополнительно возложен контроль и надзор, который ранее осуществляли упраздненное Министерство энергетики Российской Федерации и преобразованный Государственный комитет Российской Федерации по строительству и жилищно-коммунальному комплексу. Положение о новом федеральном органе исполнительной власти будет утверждено позднее.

2. Как определено приказом министра обороны Российской Федерации от 4 февраля 1994 г. № 39, допуск работников системы федерального надзора в воинские части для осуществления служебных обязанностей должен производиться с разрешения начальников главных штабов видов Вооруженных Сил Российской Федерации, начальников штабов округов, флотов,

командующих (начальников) родами войск, начальников главных и центральных управлений Министерства обороны Российской Федерации по подчиненности в порядке, установленном в министерстве.

3. Вооруженные Силы Российской Федерации по вопросам указанного федерального надзора представляет Инспекция гостехнадзора Вооруженных Сил Российской Федерации, Положение о которой введено в действие вышеуказанным приказом министра обороны Российской Федерации. Согласно решению Госгортехнадзора России от 5 октября 1993 г. эта Инспекция осуществляет государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ на подконтрольных ей объектах гостехнадзора и за видами деятельности, приведенными в двух перечнях к данному приказу (приложения № 1 и № 2). Деятельность Инспекции гостехнадзора, которая по существу, является ведомственным органом контроля, не ограничивается надзором только на подконтрольных объектах режимных воинских частей. В соответствии с вышеназванным Положением она, в частности, вправе осуществлять надзор в организациях, независимо от их ведомственной подчиненности, но осуществляющих работы по проектированию, изготовлению, ремонту, монтажу и т. п. объектов общего и военного назначения по техническим заданиям (договорам) Министерства обороны Российской Федерации. Ей предоставлено право на осуществление лицензирования в пределах своей компетенции всех организаций. По мнению авторов данного издания, указанное Положение, скорее всего, будет пересмотрено.

4. Инспекция гостехнадзора Вооруженных Сил Российской Федерации является центральным органом управления Министерства обороны Российской Федерации и осуществляет надзор через подведомственные ей органы гостехнадзора: отделы гостехнадзора при управлениях военных округов и ВМФ. Инспекция имеет право:

- направлять начальникам органов военного управления, должностным лицам министерств и ведомств обязательные для рассмотрения предложения по вопросам соблюдения требований по безопасному проведению работ на объектах, закрепленных за этими органами;

- составлять акты по результатам проверок воинских частей и направлять их в соответствующие органы военного управления для принятия мер;

- давать воинским частям обязательные для исполнения указания и предписания по устранению выявленных нарушений;

- требовать в необходимых случаях проведения экспертизы опытно-конструкторских, проектных, проектно-конструкторских и других решений, а также контрольных испытаний объектов надзора или их отдельных элементов;

- выдавать лицензии на деятельность организаций и сертификаты на объекты надзора, предназначенные к отправке в Вооруженные Силы Российской Федерации;

- аккредитовывать организации на право выполнения работ, связанных с устройством и эксплуатацией объектов надзора;

- представлять доклады и выдавать предписания командирам воинских частей о приостановке работ, ведущихся с нарушениями требований безопасности, и (или) необходимости вывода людей из опасной зоны при наличии реальной угрозы для их жизни и здоровья;

- проводить проверки знаний требований по безопасности специалистов, имеющими отношение к устройству и эксплуатации объектов;

- проводить расследование обстоятельств и причин катастроф, аварий и несчастных случаев на подконтрольных объектах и другие права.

5. В своей деятельности командиры воинских частей обязаны соблюдать положения Руководства по обеспечению выполнения нормативно-технических документов Федерального горного и промышленного надзора России при разработке, производстве, эксплуатации, модернизации и реконструкции

объектов, подконтрольных органам государственного технического надзора, в Вооруженных Силах Российской Федерации (РТБ-95), введенного в действие приказом министра обороны Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 214, Инструкции по проверке и оценке состояния организации и обеспечения безопасной эксплуатации котельных установок, грузоподъемных машин, лифтов и других объектов гостехнадзора в Вооруженных Силах Российской Федерации, утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 27 февраля 1996 г. № 110, и других нормативных актов и руководящих документов.

6. Деятельность органов надзора за безопасным ведением работ в промышленности подчинена общим правилам контроля (надзора) в отношении юридических лиц (см. п. 3 комментария к ст. 353).

### **Статья 367. Государственный энергетический надзор**

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется специальным органом, ведающим вопросами энергетического надзора в Российской Федерации.

При проведении указанных в части первой настоящей статьи мероприятий работники специального органа, ведающего вопросами энергетического надзора, независимы и подчиняются только закону.

#### **Комментарий к ст. 367**

1. В связи с реорганизацией федеральных органов исполнительной власти функции госэнергонадзора поручены Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 Федеральной службе по технологическому надзору Министерства промышленности и энергетики Российской Федерации. Ему переподчинены региональные управления (территориальные органы) госэнергонадзора; управления госэнергонадзора в субъектах Российской Федерации (государственные учреждения). Положение об этом федеральном энергетическом надзоре пока не утверждено. Деятельность органов госэнергонадзора подчинена общим правилам контроля (надзора) в отношении юридических лиц (см. п. 3 комментария к ст. 353).

Указом Президента от 20 мая 2004 г. № 649 указанная служба совместно с Федеральной службой по атомному надзору преобразована в Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору, руководство которой осуществляет Правительство Российской Федерации.

2. Территориальные органы госэнергонадзора осуществляют надзор за электроустановками воинских частей, за исключением тех, в отношении которых энергонадзор проводится ведомственными органами надзора. Допуск государственных инспекторов госэнергонадзора в воинскую часть и предоставление им необходимой документации в целях их служебной деятельности производятся с соблюдением установленного режима секретности, с разрешения вышестоящего командира (начальника) и в присутствии лица, ответственного за электрохозяйство части. В Вооруженных Силах Российской Федерации функции органов энергонадзора выполняют:

— Управление начальника инженерных войск Министерства обороны Российской Федерации (УНИВ МО) через инспекцию энергонадзора. Этим органам предоставлено право осуществлять энергонадзор в отношении электроустановок общевойскового назначения, по которым оно является генеральным заказчиком: переносных и передвижных силовых, осветительных, зарядных и инженерных электроагрегатов питания, преобразовательно-выпрямительной техники;

— виды Вооруженных Сил, рода войск, главные и центральные управления Министерства обороны Российской Федерации через инспекции (груп-

пы) по энергонадзору, штатных и нештатных инспекторов по энергонадзору видов Вооруженных Сил, родов войск, управлений, объединений, соединений (гарнизонов). Они осуществляют энергонадзор в отношении специализированных электроустановок, по которым они являются генеральным заказчиком: систем и средств электроснабжения, передвижных электростанций и электроагрегатов питания, передвижных и перевозимых трансформаторных подстанций, распределительно-преобразовательных кабин, силовых кабельных сетей и др.;

— органы квартирно-эксплуатационной службы Министерства обороны Российской Федерации, которые осуществляют контроль за электроустановками казарменно-жилищного фонда и коммунальных сооружений, за рациональным и экономным использованием электроэнергии на этих объектах воинских частей.

Положение об энергонадзоре в Вооруженных Силах Российской Федерации по согласованию с Главным государственным инспектором по энергонадзору Российской Федерации утверждено приказом министра обороны Российской Федерации от 12 января 1997 г. № 10.

3. Основными задачами энергонадзора в Вооруженных Силах Российской Федерации являются: осуществление надзора за техническим состоянием электроустановок и проведением мероприятий, обеспечивающих их безопасную эксплуатацию; проверка правильности допуска личного состава к эксплуатации электроустановок; оказание помощи воинским частям в организации их безопасной эксплуатации; разработка руководящих документов, определяющих требования к техническому состоянию, порядок эксплуатации и хранения электроустановок, правила безопасности при их эксплуатации, порядок допуска личного состава к эксплуатации электроустановок и организацию надзора за ними.

Инспекторы по энергонадзору вправе: с вехом командира воинской части и в присутствии должностного лица этой части произвести техническое освидетельствование электроустановок; проверить у обслуживающего ее личного состава знания устройства электроустановок, правил их эксплуатации, хранения и техники безопасности; требовать от командира воинской части немедленного запрещения эксплуатации электроустановок, если их состояние явно угрожает аварией, пожаром или опасно для жизни личного состава, а также отстранения от их обслуживания лиц, имеющих неудовлетворительные знания или не выполняющих правил эксплуатации и техники безопасности; вносить командиру части обязательные для исполнения предписания и предписания по устранению нарушений этих правил.

Удостоверение инспектора по энергонадзору, акт проверки состояния эксплуатации и хранения электроустановок в войсковой части и форма предписания утверждены вышеуказанным приказом министра обороны Российской Федерации.

### **Статья 368. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор**

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется специальным органом, ведающим вопросами санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации.

Работники специального органа, ведающего вопросами санитарно-эпидемиологического надзора, при осуществлении надзора за соблюдением организациями перечисленных в части первой настоящей статьи норм и правил независимы и подчиняются только закону.

**Комментарий к ст. 368**

1. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор осуществляют органы государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации.

Как установлено ст. 46 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30 марта 1999 г. № 65-ФЗ, государственная санитарно-эпидемиологическая служба представляет собой единую федеральную централизованную систему органов и учреждений, возглавляемую Министерством здравоохранения Российской Федерации. Положение о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 24 июля 2000 г. № 554.

Система данной службы включает в себя: Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (по Указу Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314); федеральный центр госсанэпиднадзора, центры госсанэпиднадзора в субъектах Российской Федерации, городах, районах, межрайонные, на водном и воздушном транспорте и т. д.; центры госсанэпиднадзора, иные учреждения санитарно-гигиенического и эпидемиологического профиля, структурные подразделения федеральных органов исполнительной власти (например, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Федеральной службы безопасности Российской Федерации и др.), осуществляющие госсанэпиднадзор соответственно на объектах транспорта и транспортного строительства, метрополитенов, в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях, на объектах обороны и оборонного производства, безопасности и иного специального назначения, а также на обслуживаемых территориях; государственные научно-исследовательские и иные учреждения санитарно-гигиенического и эпидемиологического профиля и некоторые предприятия.

2. Органы и учреждения службы, осуществляющие госсанэпиднадзор, действуют на основе подчинения вышестоящим органам и учреждениям и главному государственному санитарному врачу Российской Федерации.

При осуществлении госсанэпиднадзора органы службы действуют в пределах своих полномочий, предусмотренных вышеназванным Положением. При этом структурные подразделения федеральных органов исполнительной власти и иных государственных органов осуществляют госсанэпиднадзор на подконтрольных объектах, а также на обслуживаемых территориях в порядке, установленном этими органами по согласованию с главным государственным санитарным врачом Российской Федерации. Кроме того, учреждения службы, находящиеся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства транспорта и связи Российской Федерации и Министерства обороны Российской Федерации, осуществляют санитарно-карантинный контроль. Деятельность органов госсанэпиднадзора подчинена общим правилам контроля (надзора) в отношении юридических лиц (см. п. 3 комментария к ст. 353).

3. Госсанэпиднадзор в Вооруженных Силах и на объектах обороны осуществляется специально уполномоченными органами и учреждениями (должностными лицами) медицинской службы Вооруженных Сил, которые входят в систему органов службы госсанэпиднадзора Российской Федерации. Ими осуществляется надзор по предупреждению, обнаружению и пресечению нарушений законодательства Российской Федерации в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия личного состава Вооруженных Сил в целях охраны его здоровья и среды обитания. Содержа-

ние госсанэпиднадзора в Вооруженных Силах определено п. 1 ст. 44 вышеназванного Федерального закона.

Деятельность указанных органов санэпиднадзора организуется в соответствии с приказом министра обороны Российской Федерации «О порядке осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 21 августа 2001 г. № 369. Структурно ведомственная система этих органов состоит: из отдела государственного санитарно-эпидемиологического надзора Главного военного-медицинского управления (ГВМУ); Главного центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора Министерства обороны Российской Федерации; центров госсанэпиднадзора видов Вооруженных Сил Российской Федерации; центров госсанэпиднадзора военных округов, флотов, родов войск Вооруженных Сил Российской Федерации, объединений, специальных назначения и гарнизонов соответственно; государственных научно-исследовательских и иных учреждений Вооруженных Сил, осуществляющих свою деятельность в целях обеспечения этого надзора.

Вышеназванным приказом министра обороны Российской Федерации утверждена Инструкция о порядке осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Вооруженных Силах Российской Федерации. Деятельностью указанных органов и учреждений, руководит главный государственный санитарный врач Министерства обороны Российской Федерации — заместитель начальника ГВМУ МО РФ по санитарно-эпидемиологическому обеспечению, который по своим функциональным обязанностям является заместителем Главного государственного санитарного врача Российской Федерации.

4. Основными задачами органов и учреждений Вооруженных Сил, входящих в госсанэпидслужбу Российской Федерации, являются профилактика инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) личного состава Вооруженных Сил, предупреждение вредного воздействия на него факторов среды обитания, а также гигиеническое воспитание и образование. Госсанэпиднадзору в Вооруженных Силах Российской Федерации подлежат: центральные органы военного управления, объединения, соединения, воинские части и военные организации с эксплуатируемыми ими зданиями, сооружениями, помещениями, иными объектами и занимаемыми ими территориями; организации независимо от их организационно-правовой формы, размещающиеся на территориях (в зданиях, помещениях, сооружениях), обслуживаемых органами и учреждениями Вооруженных Сил, осуществляющими госсанэпиднадзор в Вооруженных Силах.

Должностными лицами, уполномоченными осуществлять госсанэпиднадзор в Вооруженных Силах от имени органов и учреждений Вооруженных Сил, входящих в госсанэпидслужбу Российской Федерации, являются:

а) главный государственный санитарный врач Министерства обороны Российской Федерации — заместитель начальника ГВМУ МО РФ по санитарно-эпидемиологическому обеспечению;

б) начальник отдела (госсанэпиднадзора) ГВМУ МО РФ — заместитель главного государственного санитарного врача Министерства обороны Российской Федерации;

в) начальник Главного центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора Министерства обороны Российской Федерации — заместитель главного государственного санитарного врача Министерства обороны Российской Федерации;

г) главные государственные санитарные врачи видов Вооруженных Сил, военных округов, флотов, родов войск Вооруженных Сил, объединений, 12-го Главного управления Министерства обороны Российской Федерации;

д) начальники центров госсанэпиднадзора видов Вооруженных Сил, военных округов, флотов, родов войск Вооруженных Сил, объединений и иных центров госсанэпиднадзора Министерства обороны Российской Федерации;

е) другие специалисты (заместитель начальника и специалисты медико-профилактического профиля отдела ГВМУ МО РФ, начальники подразделений и их заместители, старшие врачи, врачи по общей гигиене, врачи по гигиене труда, врачи по радиационной гигиене, врачи-эпидемиологи, врачи-паразитологи, врачи-бактериологи, врачи-вирусологи, врачи-дезинфектологи и другие врачи медико-профилактического профиля центров госсанэпиднадзора Вооруженных Сил).

Начальник Главного центра госсанэпиднадзора Министерства обороны Российской Федерации, начальники центров госсанэпиднадзора видов Вооруженных Сил, военных округов, флотов, родов войск Вооруженных Сил, объединений и иных центров этого надзора являются главными государственными санитарными врачами соответствующих районов ответственности по осуществлению этого надзора. Границы районов ответственности определяются главным государственным санитарным врачом Министерства обороны Российской Федерации — заместителем начальника ГВМУ МО РФ по санитарно-эпидемиологическому обеспечению.

Должностные лица, осуществляющие госсанэпиднадзор в Вооруженных Силах Российской Федерации, пользуются правами, выполняют обязанности и несут ответственность, установленные Федеральным законом «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (ст. 50 и пп. 1 и 3 ст. 51, ст.ст. 52 и 53). Правила проведения мероприятий по контролю при осуществлении госсанэпиднадзора утверждены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17 июля 2002 г. № 228. Обжалование действий (бездействия) вышеназванных лиц производится в порядке, предусмотренном ст. 54 указанного Федерального закона. Лица, допустившие нарушения санитарного законодательства, привлекаются ими к административной ответственности в соответствии со ст.ст. 55—57 Федерального закона, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе ведомственными актами.

### **Статья 369. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью**

Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности осуществляется специальным органом, ведающим вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью в Российской Федерации.

Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности в проверяемых организациях.

Работники специального органа, ведающего вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью, при осуществлении надзора за ядерной и радиационной безопасностью независимы и подчиняются только закону.

#### **Комментарий к ст. 369**

1. Указанный в комментируемой статье государственный надзор осуществляется Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору, руководство которой осуществляет Правительство Российской Федерации (Указ Президента Российской Федерации от 20 мая 2004 г. № 649). Согласно Положению, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2002 г. № 265, этот надзор осуществляется при использовании в мирных и оборонных целях атомной

энергии для гарантированной защиты работников объектов использования атомной энергии, населения и окружающей среды от недопустимого радиационного воздействия и предотвращения неконтролируемого распространения и использования ядерных материалов. Названная Федеральная служба осуществляет свою деятельность как непосредственно, так и через свои территориальные органы.

2. Данный вид надзора при разработке, изготовлении, испытании, эксплуатации, хранении и утилизации ядерного оружия и ядерных энергоустановок военного назначения до изменения полномочий федеральных министерств Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 осуществлялся Министерством обороны Российской Федерации. При этом деятельность указанных федеральных органов исполнительной власти координировалась Правительственной комиссией по комплексному решению проблем ядерного оружия. В настоящее время функции федеральных служб, подчиненных Министерству обороны Российской Федерации, в области этого надзора не определены.

Лица, осуществляющие указанный надзор, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности в проверяемых организациях.

3. Нормативные правовые акты и предписания в сфере данного надзора могут быть обжалованы в суд. Подача жалобы не приостанавливает действия принятого нормативного правового акта или предписания.

## **Глава 58. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами**

### **Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспектора труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их орга-

низационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений 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 испытаниям 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 подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов 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.

### Комментарий к ст. 370

1. Общественный контроль за соблюдением нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют профсоюзы, а также другие уполномоченные представительные органы работников. Помимо гл. 58 ТК РФ, общественный контроль профсоюзов регламентируется ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ и Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (оба объявлены приказами министра обороны Российской Федерации соответственно от 4 июня 1996 г. № 215 и от 22 сентября 1999 г. № 425). Указанный контроль дополняет действующую систему государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, которую образуют федеральная инспекция труда и федеральные надзоры (ст. 353 ТК РФ).

Профсоюзы (их инспекции труда) при осуществлении перечисленных в комментируемой статье полномочий обязаны взаимодействовать с государственными органами надзора и контроля. При этом координирующая роль в надзорно-контрольной деятельности по вопросам соблюдения законов и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, возложена на федеральную инспекцию труда (ст. 365 ТК РФ).

2. Согласно законодательству и внутрисоюзным нормам общественный контроль осуществляется общими органами профсоюзов (всеми профсоюзными органами, создаваемыми по уставам или положениям о первичной профсоюзной организации), а также специальными — собственными инспекциями труда (правовой и технической инспекцией труда), уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюза (или трудового коллектива) и другими органами, уполномоченными (доверенными) лицами. Образование специальных контролирующих органов и их полномочия могут предусматриваться как непосредственно самими профсоюзами, так и в коллективных договорах, соглашениях.

3. Профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и т. д., а также по иным социально-трудовым вопросам, осуществляется в организациях, в которых трудятся члены данного профсоюза. В недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений командир воинской части обязан сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах его рассмотрения и принятых мерах. В качестве одной из форм осуществления общественного контроля общими органами профсоюза следует рассматривать и реализацию ими полномочий при принятии решений работодателем с учетом их мнения (ст.ст. 371—373 ТК РФ).

4. Правом создания специальных органов общественного контроля — правовых и технических инспекций труда обладают общероссийские профсоюзы (их объединения), а также межрегиональные и территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации. Профсоюзные инспекции труда наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми соответствующими профсоюзами (их объединениями и ассоциациями).

5. По общему правилу сфера контроля правовых инспекций труда (состоят из правовых инспекторов труда) распространяется на выполнение требований всех нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (см. комментарий к ст. 1), за исключением норм по охране труда. Соблюдение последних, а также экологических требований контролируют технические инспекции труда (состоящие из инспекторов по охране труда).

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке (см. комментарий к ст. 354) вправе беспрепятственно посещать воинские части, в которых работают члены данного профсоюза. При этом для проведения проверок соблюдения законодательства и правовых актов, указанных в ч. 5 комментируемой статьи, они наделяются широкими правами (ч. 6 комментируемой статьи).

Обращения профсоюзов в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве, рассматриваются в порядке, установленном ст. 195 ТК РФ.

6. Проводить контрольные мероприятия имеют право (ч. 8 комментируемой статьи) и уполномоченные (доверенные) лица профсоюзов по охране труда. При разработке положений по организации работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза (либо трудового коллектива) следует руководствоваться Рекомендациями, утвержденными постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 1994 г. № 30 (объявлено приказом министра обороны Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 414).

Институт уполномоченных создан для организации контроля 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 (до 2 лет) оговариваются в коллективном договоре, ином совместном решении работодателя и профсоюза (иного представительного органа работников). Выборы уполномоченных рекомендуется проводить на общем собрании работников внутреннего подразделения из кандидатов всех действующих на предприятии профсоюзов. В организациях, где профсоюзная организация не действует, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда выдвигается от коллектива работников. В настоящее время ТК РФ их деятельность не регламентируется.

7. Функции контроля принадлежат также комитету (комиссии) по охране труда, о его создании в организации см. ст. 218 ТК РФ.

Общественный контроль за применением работодателем нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, фактически осуществляет и комиссия по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ).

### **Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа**

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

#### **Комментарий к ст. 371**

1. В данных случаях профсоюзы обладают правами совещательного характера, которые для работодателей являются рекомендацией. Причем некоторые из них принадлежат исключительно профсоюзам, а другие, менее многочисленные, — как им, так и иным представительным органам работников (см. комментарий к ст. 53).

2. К числу прав совещательного характера, принадлежащих исключительно профсоюзам, ТК РФ относит случаи учета работодателем их мнения при:

а) решении вопросов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза (ст. 373);

б) вынесении решения аттестационной комиссии, являющегося основанием (подп. «б» п. 3 ст. 81) для увольнения работников, в соответствии со ст. 82 ТК РФ и в других случаях, определенных коллективным договором для обязательного участия представителей выборного профсоюзного орга-

на в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора (чч. 3 и 4 ст. 82);

в) принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст. 105) и других локальных актов, содержащих нормы трудового права;

г) привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113);

д) установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (ст. 135);

е) применении систем нормирования труда (ст. 159);

ж) принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений, предусмотренных федеральными законами, коллективным договором и соглашением (ст. 180);

з) принятии решений по результатам расследования несчастного случая на производстве, направленных для предупреждения подобных случаев (ст. 230);

и) увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299).

В большинстве случаев ТК РФ не определена процедура учета мнения профсоюзов, в связи с чем она может быть урегулирована локальными нормативными актами (ст.ст. 8 и 9 ТК РФ). Однако в двух вышеперечисленных случаях (см. подп. «а» и «в») им предусмотрены два различных порядка учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации (см. ст.ст. 373 и 372 ТК РФ).

### **Статья 372. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

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

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

В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

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

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со

дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

### **Комментарий к ст. 372**

1. Специальный порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, предусмотренный комментируемой статьей при принятии работодателем (ст. 8 ТК РФ) локальных нормативных актов, должен соблюдаться в случаях, прямо установленных ТК РФ (например, ст.ст. 105, 190, 212 и др.). Он состоит из следующих этапов действий в бесконфликтной ситуации: направление в профсоюзный орган подготовленного работодателем проекта локального нормативного акта с его обоснованием; представление работодателю письменного мотивированного мнения по этому проекту с его одобрением; утверждение этого акта работодателем.

Для принятия коллективного договора ТК РФ предусмотрен особый порядок его утверждения (ст. 40). О мотивированном мнении выборного профсоюзного органа *см. п. 2 комментария к ст. 373.*

2. При возникновении конфликтной ситуации — при представлении профсоюзным органом отрицательного (с возражениями и дополнениями) мотивированного мнения по проекту локального акта — стороны обязаны провести дополнительные консультации. Если в результате их не достигнуто взаимоприемлемое решение, разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель утверждает акт. В свою очередь, профсоюзный орган вправе обжаловать акт в государственную инспекцию труда (ст. 354 ТК РФ), в суд (по правилам подразд. 3 ГПК РФ) и имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ. Упомянутые в комментируемой статье сроки исчисляются по правилам ст. 14 ТК РФ.

3. Предписание государственного инспектора труда может быть обжаловано работодателем в судебном порядке (*см. комментарий к ст. 357*).

### **Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае, если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государ-

ственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя — обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

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

### **Комментарий к ст. 373**

1. Учет мнения выборного профсоюзного органа принципиально отличается от предварительного согласования (ч. 1 ст. 374 ТК РФ) увольнения работников, так как имеет для работодателя только рекомендательный характер. В соответствии со ст. 82 ТК РФ расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в случаях: сокращения штатов или численности работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ), его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (подп. «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ) и неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

Специальный порядок учета мнения профсоюзного органа изложен в комментируемой статье. Он может быть дополнен (например, распространен на иные случаи увольнения работников по инициативе работодателя) коллективным договором (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

2. Мнение выборного профсоюзного органа следует расценивать как мотивированное, если в нем приводятся доказательства, на которых оно основано, доводы, по которым профсоюзный орган отвергает те или иные представленные работодателем доказательства, а также правовое обоснование (нормативные правовые акты) изложенных выводов профсоюзного органа.

Протокол результатов дополнительных консультаций сторон оформляется в произвольной форме.

3. При увольнении работника вопреки мнению выборного профсоюзного органа работник или представляющий его интересы профсоюзный орган вправе обжаловать увольнение непосредственно в суд (ст. 391 ТК РФ) и государственному инспектору труда (ст. 354 ТК РФ). Полученное работодателем предписание государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе может быть им обжаловано в суд по месту ее нахождения (*см. комментарий к ст. 357*).

4. В случае если работник является членом нескольких профсоюзных организаций, уведомленный им об этом работодатель обязан одновременно учитывать мнения различных выборных профсоюзных органов<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1999. № 8. С. 17; № 9. С. 18; № 10. С. 15; № 11. С. 20; № 12. С. 4; 2000. № 1. С. 17.

**Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы**

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (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.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

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.

**Комментарий к ст. 374**

1. ТК РФ устанавливает следующие гарантии личных и трудовых прав членов профсоюза: запрет на дискриминацию граждан в связи с принадлежностью к профсоюзам (ст.ст. 2 и 3); гарантии всем членам профсоюза (ст.ст. 21, 22, 64 и 82), профсоюзным работникам (ст.ст. 374, 375 и ч. 7 ст. 377), бывшим членам профсоюзных органов (ст. 376); гарантии и компенсации при ведении коллективных переговоров и в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст.ст. 39 и 405), членам комиссии по трудовым спорам (ст. 171).

2. Гарантии руководителей (заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов (не ниже цехового уровня), не освобожденных от основной работы (для освобожденных от нее — см. ст. 375 ТК РФ), предоставляются лишь в отдельных случаях расторжения трудового договора с ними по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ). ТК РФ к таким случаям отнесены: сокращение штатов или численности работников организации (п. 2 ст. 81), несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (подп. «б» п. 3 ст. 81) и неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81).

Для прекращения трудовых отношений с указанным профсоюзным работником требуется не только соблюсти общий порядок увольнения (ст. 82 ТК РФ), но и получить предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (см. комментарий к ст. 29), а при его отсутствии — учесть мотивированное мнение выборного профсоюзного органа данной организации в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

При реализации рассматриваемой гарантии следует учитывать постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24 января 2002 г. № 3-П, которое касается согласования увольнения указанных профсоюзных работников при неоднократном неисполнении ими трудовых обязанностей. В соответствии с данным постановлением ранее действовавшие ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (объявлен приказом министра оборо-

ны Российской Федерации от 4 июня 1996 г. № 215), не допускавшие без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение указанных лиц по инициативе работодателя за дисциплинарные проступки, являющиеся по закону основанием для расторжения с ними трудового договора, признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации.

Как следует из определения Конституционного Суда Российской Федерации от 4 декабря 2003 г. № 421-О, ч. 1 комментируемой статьи устанавливает абсолютный запрет на увольнение указанных профсоюзных работников, однако не препятствует судебной защите прав работодателя в случае отказа вышестоящего профсоюзного органа дать предварительное мотивированное согласие на увольнение такого работника. В этом случае работодатель вправе обратиться с заявлением о признании такого согласия необоснованным в суд. И только по вынесении судом решения, удовлетворяющего его требования, он может издать приказ об увольнении.

3. В соответствии с ТК РФ рассматриваемые гарантии распространяются только на профсоюзных работников коллегиальных профсоюзных органов, которые выполняют функции по организации работы членов профсоюза в организации и осуществляют представительство и защиту их трудовых прав. К ним не может быть отнесен, например, единственный член профсоюза на предприятии, избранный профсоюзным организатором областным союзом Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ для ведения разъяснительной и организационной работы по вовлечению работников в члены этого профсоюза<sup>24</sup>.

4. Все не освобожденные от основной работы профсоюзные работники имеют право на гарантии и компенсации в связи с исполнением общественных обязанностей, установленные для них ст. 170 ТК РФ или коллективным договором, соглашением (ст.ст. 40 и 45 ТК РФ). О понятии гарантий см. ст. 164 ТК РФ.

5. Помимо указанного в комментируемой статье случая согласования увольнения профсоюзных работников (ч. 1), работодатель также обязан согласовать с профсоюзами соответствующего уровня: увольнение бывшего руководителя выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителей в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК РФ); увольнение, перевод, взыскания участвующих в коллективных переговорах представителей профсоюза (ч. 3 ст. 39 ТК РФ); на основе утвержденных перечней минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве в течение 5 дней с момента объявления забастовки (ч. 5 ст. 412 ТК РФ).

Одновременно в указанных случаях профсоюзы реализуют предоставленные им ТК РФ права, осуществляемые по согласованию с работодателем.

**Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы**

Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же организации. В случае отказа работника от предложенной работы (должности) трудовой договор с ним расторгается по пункту 7 статьи 77 настоящего Кодекса.

<sup>24</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1999. № 8. С. 17; № 9. С. 18; № 10. С. 15; № 11. С. 20; № 12. С. 4; 2000. № 1. С. 17.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации ее правопреемник, а в случае ликвидации организации общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором.

### **Комментарий к ст. 375**

1. При избрании работника на освобожденную от основной работы выборную должность в профсоюзный орган организации он подлежит увольнению на основании п. 5 ст. 77 ТК РФ. По окончании его выборных полномочий работодатель обязан трудоустроить его на прежней работе (должности), если она является вакантной, а при ее отсутствии с согласия работника на другой равноценной работе (должности), имеющейся в организации. Равноценной следует считать работу по другой трудовой функции с сохранением для работника прежних существенных условий трудового договора (например, оплаты труда, режима работы и др.), определенных ст. 57 ТК РФ.

2. Обязанности, установленные ч. 2 комментируемой статьи, возлежат на общероссийском (межрегиональном) профсоюзе (см. комментарий к ст. 29) или правопреемнике организации, а не на работодателе. Средний заработок исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ.

3. Время нахождения работников на выборной профсоюзной работе засчитывается в страховой стаж, дающий право на трудовую пенсию по старости, поскольку они в этот период подлежат государственному социальному страхованию (ст. 10 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ). При оценке пенсионных прав граждан (по состоянию на 1 января 2002 г.) по правилам, введенным в действие данным Федеральным законом, в этот стаж засчитываются периоды реальной работы, ранее включаемой в специальный стаж (ст.ст. 27 и 28 Закона). Более того, новым пенсионным законодательством назначение пенсий на льготных условиях вообще не предусматривается.

4. Право профсоюзного работника, освобожденного от основной работы, на гарантии и льготы, указанные в ч. 4 комментируемой статьи, должно быть прямо закреплено коллективным договором или соглашением (ст.ст. 40 и 45 ТК РФ).

### **Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего Кодекса.

### **Комментарий к ст. 376**

Предусмотренная комментируемой статьей гарантия трудовых прав бывшего профсоюзного работника действует в течение 2 лет с момента окончания его выборных полномочий, а не заключения им трудового договора с

работодателем (см. комментарий к ст. 374). Исчисление сроков ее действия производится на основании ст. 14 ТК РФ.

### **Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа**

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу данной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

### **Комментарий к ст. 377**

1. Наделяя профсоюзы широкими правами (см. комментарий к ст. 29), трудовое законодательство предусматривает и действенные гарантии их обеспечения: гарантии имущественных прав профсоюзов как юридического лица; обязанности государственных органов, органов местного самоуправ-

ления и работодателей по сотрудничеству и социальному партнерству с профсоюзами (ст. 23 ТК РФ), по созданию условий для их деятельности (см. положения комментируемой статьи); наличие государственного контроля за соблюдением прав профсоюзов и ответственности за воспрепятствование их деятельности (ст. 378 ТК РФ); гарантии личных и трудовых прав членов профсоюза (см. п. 1 комментария к ст. 374).

2. Работодатель обязан производить удержания профсоюзных и иных взносов из заработной платы членов профсоюза и других работников (если указанными в комментируемой статье правовыми актами для них определен иной порядок) и безналичное их перечисление в профсоюзные органы только по личным заявлениям этих граждан. При этом неуплата членских взносов не является основанием для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности и отказа в предоставлении путевок в санатории, дома отдыха и другие лечебно-оздоровительные учреждения, оплачиваемых за счет работника или из средств работодателя. Таково содержание Разъяснения Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25 марта 1992 г. № 2, утвержденного его же постановлением от 25 марта 1992 г. № 4.

3. Спор между юридическими лицами — профсоюзом и работодателем, не перечислившим на его счет удержанные из заработной платы работника членские профсоюзные взносы, имеет экономическое содержание и разрешается (по заявлению прокурора либо по исковому заявлению профсоюзного органа) арбитражным судом на основании ст. 27 АПК РФ<sup>25</sup>.

#### **Статья 378. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов**

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с федеральным законом.

#### **Комментарий к ст. 378**

Нарушения прав и гарантий деятельности профсоюзов следует расценивать как нарушения трудового законодательства. О видах ответственности за эти нарушения см. комментарий к ст. 419.

### **Глава 59. Самозащита работниками трудовых прав**

#### **Статья 379. Формы самозащиты**

В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные настоящим Кодексом, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

#### **Комментарий к ст. 379**

1. Работник имеет право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами (ст. 21 ТК РФ).

2. Примером самозащиты работника является его отказ от служебной командировки в местности, где происходят вооруженные конфликты. Статьей 220 ТК РФ установлено, что при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением

случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

#### **Статья 380. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты**

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

#### **Комментарий к ст. 380**

За нарушение запрета, изложенного в комментируемой статье, работодатель, его должностные лица несут ответственность, установленную ТК РФ, КоАП РФ и другими федеральными законами, как за нарушение трудового законодательства.

### **Глава 60. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров**

#### **Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора**

Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

#### **Комментарий к ст. 381**

1. Все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. ТК РФ расширил круг трудовых споров, отнеся к ним споры о дискриминации в сфере труда и об отказе в приеме на работу.

2. ТК РФ расширил и круг субъектов индивидуального трудового спора: это не только работник, но и лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с данным работодателем.

3. Стороной, спорящей с командиром воинской части (работодателем), выступают либо отдельный работник, либо несколько конкретных работников. Например, спор, возникший между работниками и работодателем по поводу невыплаты заработной платы, к числу коллективных трудовых споров, регулируемых Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», не относится.

#### **Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

<sup>25</sup> Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 15 сентября 1998 г. № 1187/98 // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. 1998. № 12.

**Комментарий к ст. 382**

1. Комментируемая статья устанавливает органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. К ним отнесены: комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд. Трудовые споры отдельных категорий работников могут быть первоначально рассмотрены вышестоящими в порядке подчиненности органами (см., например, Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О прокуратуре Российской Федерации"» от 17 ноября 1995 г. № 168-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) и др.).

2. Следует отметить, что в настоящее время в соответствии с Федеральным законом «О мировых судьях в Российской Федерации» от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ формируется система мировых судей. Эти судьи входят в единую судебную систему России и являются судьями общей юрисдикции субъектов Российской Федерации. Согласно ст. 3 названного Закона мировой судья рассматривает в первой инстанции дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе.

**Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров**

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами.

**Комментарий к ст. 383**

1. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС регулируется гл. 60 ТК РФ (ст.ст. 383—390) и иными федеральными законами.

2. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде регулируется ст.ст. 390—397 гл. 60 ТК РФ и иными федеральными законами, а также гражданским процессуальным законодательством. Под иными федеральными законами для КТС и суда имеются в виду законы, которые устанавливают альтернативную подведомственность некоторых трудовых споров, т. е. работник сам решает, куда обратиться — в вышестоящий орган или в суд.

**Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам**

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

**Комментарий к ст. 384**

Комментируемая статья изменила существовавший согласно КЗоТ 1971 г. порядок образования комиссии по трудовым спорам. Если ранее этот орган выбирался общим собранием трудового коллектива, то теперь КТС создается по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей сторон. При этом представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников (профкомом) с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в КТС приказом работодателя организации.

**Статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

**Комментарий к ст. 385**

1. ТК РФ в отличие от КЗоТ РФ (ст. 204) не называет КТС первичным органом по рассмотрению трудовых споров. Предварительное рассмотрение спора в КТС не является обязательным условием, без соблюдения которого работник не может обратиться в судебные органы. Работник может обратиться в суд, минуя комиссию.

2. На рассмотрение КТС трудовой спор поступает, когда работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

3. КТС как орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров разрешает все споры о труде, если не установлен иной порядок рассмотрения отдельных трудовых споров.

4. В КТС не могут рассматриваться споры по вопросам установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов, присвоения тарифных разрядов.

Неподведомственны КТС и другие споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда или иных органов.

**Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам**

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

*См. комментарий к ст. 14*

**Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам**

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

**Комментарий к ст. 387**

1. ТК РФ подробно регламентирует порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.

2. В пределах указанного в комментируемой статье десятидневного процессуального срока рассмотрения спора КТС может заседать по данному спору не один раз, прерываясь для выяснения дополнительных вопросов, доказательств и т. д.

3. Протокол заседания КТС ведет ее секретарь, а подписывает и заверяет печатью — председатель КТС или его заместитель. КТС не применяет при рассмотрении трудового спора ГПК РФ, и ее заседания не связаны с процессуальными нормами, как в суде.

**Статья 388. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание**

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются: наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора; фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

**Комментарий к ст. 388**

1. В комментируемой статье появилась новелла, которая отсутствовала в ранее действовавшем КЗоТ РФ, — это принятие решения тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС.

2. Копия решения КТС в 3-дневный срок со дня его принятия вручается работнику и руководителю организации.

3. Решение КТС может быть обжаловано в суд сторонами трудового спора в 10-дневный срок со дня получения ими копий.

**Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам**

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

**Комментарий к ст. 389**

В соответствии с Федеральным законом «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ принудительное исполнение решений КТС возлагается на службу судебных приставов.

**Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд**

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

**Комментарий к ст. 390**

1. ТК РФ сохранил норму ст. 208 КЗоТ РФ о том, что в случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе передать его рассмотрение в суд. Столь короткий срок объясняется тем, что само обращение в суд ограничено трехмесячным сроком (см. ст. 392 ТК РФ).

2. Право сторон на обращение в суд с жалобой на решение КТС не ограничивается какими-либо условиями. По любому основанию как работник, так и работодатель вправе оспаривать в суде решение КТС.

### **Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах**

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует закону или иным нормативным правовым актам.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

работодателя — о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

#### **Комментарий к ст. 391**

1. Заинтересованное лицо вправе в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, обратиться в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод или законных интересов.

2. Отказ от права на обращение в суд недействителен.

3. Мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции:

— дела о выдаче судебного приказа;

— дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров.

4. Судебный приказ в соответствии со ст. 121 ГПК РФ — это судебное постановление, вынесенное судьей единолично на основании заявления о взыскании денежных сумм или об истребовании движимого имущества от должника по установленному законом требованиям.

Судебный приказ является одновременно исполнительным документом и приводится в исполнение в порядке, установленном для исполнения судебных постановлений.

Одним из требований, по которому выдается судебный приказ, является требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы.

Заявление о вынесении судебного приказа подается в суд по общим правилам подсудности, установленным в ГПК РФ.

Заявление о вынесении судебного приказа подается в письменной форме и в нем должны быть указаны:

— наименование суда, в который подается заявление;

— наименование взыскателя, его место жительства или место нахождения;

— наименование должника, его место жительства или место нахождения;

— требование взыскателя и обстоятельства, на которых оно основано;

— документы, подтверждающие обоснованность требования взыскателя;

— перечень прилагаемых документов.

Заявление о вынесении судебного приказа подписывается взыскателем или имеющим соответствующие полномочия его представителем. К заявлению, поданному представителем, должен быть приложен документ, удостоверяющий его полномочия.

5. Более подробно о порядке обращения в суд см. комментарий к ст. 248.

### **Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора**

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

#### **Комментарий к ст. 392**

1. В законодательстве отсутствует перечень оснований, дающих право суду (как и КТС) восстанавливать срок давности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается судом с учетом всех причин и обстоятельств, которые повлекли за собой несвоевременное обращение работника за защитой своих трудовых прав.

2. 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, предшествующие предъявлению иска (см. ст. 208 ГК РФ).

### **Статья 393. Освобождение работников от судебных расходов**

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

#### **Комментарий к ст. 393**

В соответствии со ст. 89 ГПК РФ от уплаты государственной пошлины освобождаются истцы по искам о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых отношений, а также по искам о возмещении вреда, причиненного увечьем, иным повреждением здоровья или смертью кормильца.

### **Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу**

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

### **Комментарий к ст. 394**

1. Рассмотрение трудовых споров о восстановлении на работе является важнейшей формой защиты права граждан на труд и на свободу труда. Суд, рассматривая споры о переводах и увольнениях, руководствуется соответствующими нормами ТК РФ и ГПК РФ, а также постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. № 16, которое разъясняет судам порядок применения норм трудового законодательства о заключении, изменении и прекращении трудового договора.

2. Восстановление на работе — это возвращение работника в прежнее правовое положение, существовавшее до незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу. Восстанавливаемому работнику: а) предоставляется прежняя работа (должность), которую он выполнял до незаконного увольнения или перевода; б) оплачивается все время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением или переводом или разница в оплате труда; в) восстанавливается его непрерывный стаж, а время оплаченного вынужденного прогула включается во все виды его стажа, в том числе и стажа для отпуска; г) со дня восстановления оплачивается листок временной нетрудоспособности.

3. Часть 3 комментируемой статьи предусматривает, что орган, рассматривающий трудовой спор, по просьбе работника может его не восстанавливать на работе, а ограничиться лишь вынесением решения об оплате вынужденного прогула (если он был) и изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию. Это обычно происходит в тех случаях, когда к моменту рассмотрения трудового спора об увольнении работник уже работает в другой организации.

В том случае, если в суде будет установлена незаконность увольнения, но работник не настаивает на восстановлении на работе, требование истца изменить формулировку увольнения по порочащему основанию на увольнение по собственному желанию подлежит удовлетворению. При удовлетворении такого иска у суда нет основания и для отказа в части взыскания в пользу истца заработной платы за время вынужденного прогула и в части возмещения морального вреда<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1999. № 8. С. 17; № 9. С. 18; № 10. С. 15; № 11. С. 20; № 12. С. 4; 2000. № 1. С. 17.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения неправильным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Подлежат также зачету заработная плата за работу в другой организации, если он не работал в ней на день увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула.

4. Часть 7 комментируемой статьи предусмотрела возможность взыскания морального ущерба за незаконные увольнение и перевод на другую работу. Размер морального ущерба (т. е. физические и нравственные страдания работника при нарушении его права на труд) определяет суд (см. комментарий к ст. 237).

### **Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника**

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

#### **Комментарий к ст. 395**

В ТК РФ устранено ограничение на удовлетворение денежных требований работника не более чем за 3 года. Теперь работник при споре об оплате, например, компенсации за четыре года не использованного им отпуска, получит полагающиеся ему суммы в полном размере за все четыре года.

### **Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе**

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

#### **Комментарий к ст. 396**

1. В соответствии со ст. 210 ГПК РФ решение суда приводится в исполнение после вступления его в законную силу, за исключением случаев немедленного исполнения, в порядке, установленном федеральным законом.

Немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решения суда: — о восстановлении на работе; — о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев (ст. 211 ГПК РФ).

В соответствии со ст. 214 ГПК РФ лицам, участвующим в деле, но не присутствующим в судебном заседании, копии решения суда высылаются не позднее чем через пять дней со дня принятия решения суда в окончательной форме.

2. В случае если копия решения суда не получена, необходимо обратиться с суд с заявлением о выдаче копии решения суда и исполнительного листа, а также запросить подтверждение факта неполучения первоначальной копии решения. По получении копии решения организация может исполнить решение суда в добровольном порядке.

В случае неисполнения обязанной стороной решения суда сторона-взыскатель должна обратиться в службу судебных приставов по месту нахождения ответчика. Судебный пристав-исполнитель по получении исполнительного листа выносит постановление о возбуждении исполнительного производства по делу и принимает меры по принудительному взысканию денежных средств.

**Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры**

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

**Комментарий к ст. 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. Поворот исполнения по указанным трудовым делам допускается лишь при отмене решения в установленном порядке.

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.

**Глава 61. Рассмотрение коллективных трудовых споров**

**Статья 398. Основные понятия**

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Примирительные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Момент начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 настоящего Кодекса своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

**Комментарий к ст. 398**

1. Правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права работников на забастовку установлены гл. 61 ТК РФ, Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ<sup>27</sup> и другими нормативными правовыми актами.

<sup>27</sup> Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 19 июля 1996 г. № 272.

2. В 2003 г. в Российской Федерации было проведено 60 забастовок (в 1997 г. — 17000 забастовок). В Вооруженных Силах Российской Федерации забастовки не проводились. Как правило, причины забастовок — это низкий уровень заработной платы, неоправданные сокращения рабочих мест, пренебрежение работодателями условиями труда, нарушение процедуры акционирования и несоблюдение закона об акционерных обществах и др.

3. Субъектами коллективных трудовых споров являются: представители работников — органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им.

Представители работодателей — работодатели, командиры воинских частей или другие полномочные в соответствии с уставами и положениями, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

**Статья 399. Выдвижение требований работников и их представителей**

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29 — 31 настоящего Кодекса.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

**Комментарий к ст. 399**

1. Процедура разрешения возможного трудового спора начинается с выдвижения требований работников и их представителей.

2. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

3. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

**Статья 400. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений**

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

### **Комментарий к ст. 400**

День сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) является моментом начала коллективного трудового спора. Коллективный трудовой спор начинается также и при несообщении работодателем (его представителем) в соответствии с комментируемой статьей своего решения или со дня составления профсоюзным комитетом протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

### **Статья 401. Примириительные процедуры**

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примириительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примириительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примириительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примириительных процедурах.

Представители сторон, примириительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примириительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примириительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

### **Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примириительной комиссией**

Примириительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примириительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примириительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примириительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примириительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примириительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примириительной комиссии.

При недостижении согласия в примириительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примириительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

### **Комментарий к ст.ст. 401—402**

1. Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2002 г. № 57 утверждены Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примириительной комиссией, которые конкретизируют порядок ее создания и работы. Примириительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора.

2. Примириительная комиссия рассматривает коллективные трудовые споры по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

3. Рассмотрение коллективного трудового спора примириительной комиссией является обязательным этапом примириительных процедур.

Формирование примириительной комиссии возможно в организации, на уровне отрасли, субъекта Российской Федерации и т. д.

4. Моментом начала коллективного трудового спора считается:

— на уровне организации — день письменного сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) по истечении трех рабочих дней со дня получения требований работников своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора;

— на уровне выше организации — день письменного сообщения решения представителей работодателей (объединений работодателей) об отклонении всех или части требований профессиональных союзов (их объединений) или несообщение представителями работодателей (объединений работодателей) по истечении одного месяца со дня получения требований от профессиональных союзов (их объединений) своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению соглашения.

5. Дата вручения требований работодателю (представителям работодателя) должна быть зафиксирована в журнале или других регистрационных формах учета входящей корреспонденции либо в форме подписи непосредственно работодателем или его уполномоченного представителя на втором экземпляре требований, остающемся у представителя работников.

6. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособ-

ленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Если работодатель в установленный срок не сообщил своего решения представительному органу работников, то представителю работников следует направить руководителю организации предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работников.

Если работодатель отклонил требования работников, одновременно с письменным уведомлением об этом он направляет представителю органу работников предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работодателя.

7. Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить им о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Если представители работодателей (объединений работодателей) в установленный срок не сообщают своего решения профессиональным союзам (их объединениям), то профессиональным союзам (их объединениям) следует направить представителям работодателей (объединений работодателей) предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны профессиональных союзов (их объединений).

8. Интересы работников организации при рассмотрении коллективных трудовых споров между работниками организации и работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Интересы работников при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

9. Представителем работодателя при рассмотрении коллективных трудовых споров между работниками организации и работодателем являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с законодательством Российской Федерации, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. Интересы работодателей при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений представляют соответствующие объединения работодателей.

10. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от 2 до 5 представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров. Решение сторон об образовании примирительной комиссии после согласования ее количественного состава оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников либо протоколом совместного решения сторон.

11. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Данное решение оформляется протоколом. Регламент работы примирительной комиссии устанавливается самой комиссией.

В ходе рассмотрения коллективного трудового спора стороны предоставляют членам примирительной комиссии материалы и документы, необходи-

мые для обсуждения всех возможных вариантов разрешения коллективного трудового спора.

Заседания примирительной комиссии, как правило, проводятся в рабочее время.

12. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом заседания примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора с участием представителей сторон и подписывается представителями сторон и членами примирительной комиссии.

В протоколе, который для сторон коллективного трудового спора имеет обязательную силу, фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, приглашение посредника или создание трудового арбитража).

13. Представители сторон вправе в любое время обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора. Это право может быть использовано, когда одна из сторон коллективного трудового спора нуждается в методической помощи, разъяснении действующего законодательства или имеет сомнения по поводу полномочности другой стороны.

14. Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Отдельные работники могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не должна превышать трех месяцев в году. Члены примирительной комиссии имеют право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
- в период рассмотрения коллективного трудового спора при необходимости проводить совместные или отдельные заседания сторон;
- предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта;
- подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

15. Члены примирительной комиссии обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

### **Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника**

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

### **Комментарий к ст. 403**

1. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника является одним из этапов примирительных процедур. Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2002 г. № 58 утверждены Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника.

2. Основная цель привлечения посредника — разрешение сторонами коллективного трудового спора (далее — стороны) разногласий, возникших между ними по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Главная функция посредника — оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

4. Посредник для рассмотрения коллективного трудового спора приглашается по согласованию сторон в течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий. Посредником может быть любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации Службы по урегулированию коллективных трудовых споров (далее — Служба).

5. Служба в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных посредников ежегодно составляет списки лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей после согласования с лицами, предлагаемыми в качестве посредников. Они должны содержать о них следующие сведения: фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность и другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров.

6. Соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного соглашения с будущим посредником, руководителем организации, где он работает, должно быть оформлено протоколом заседания представителей сторон коллективного трудового спора.

Возможная компенсация затрат лицу, привлекаемому к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве посредника, может осуществляться по соглашению сторон. Общая продолжительность участия посредника в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году. Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров вхо-

дит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы.

7. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон с участием посредника.

Вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора решаются сторонами. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня приглашения посредника. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур с участием посредника, могут быть продлены по согласованию сторон.

8. Согласованное решение представителей сторон и посредника оформляется протоколом совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника, и подписывается представителями сторон и посредником. В протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным. Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, создание трудового арбитража). Протокол разногласий подписывается представителями сторон и посредником.

9. Посредник имеет право:

— запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора;

— в процессе рассмотрения коллективного трудового спора по необходимости проводить совместные и отдельные заседания представителей сторон;

— предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;

— подписывать решения, принятые сторонами при его участии.

10. Посредник обязан сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

11. В Вооруженных Силах Российской Федерации в качестве посредника может быть приглашен военнослужащий или лицо гражданского персонала органов труда и заработной платы видов Вооруженных Сил Российской Федерации, округов, флотов, флотилий, родов войск, главных и центральных управлений Министерства обороны Российской Федерации по согласованию с начальниками указанных органов. Командиры воинских частей вправе обращаться при необходимости за содействием в разрешении коллективных трудовых споров в соответствующие территориальные органы по урегулированию трудовых споров Министерства труда и социального развития Российской Федерации. Перечень подразделений органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, которым предоставлены Министерством труда и социального развития Российской Федерации полномочия по урегулированию коллективных трудовых споров и осуществлению мер по их предупреждению утвержден постановлениями Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 1996 г. № 17, от 7 сентября 1999 г. № 35.

### **Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже**

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и указанной Службы.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам этого спора в письменной форме.

### Комментарий к ст. 404

1. Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2002 г. № 59 утверждены Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является одним из этапов примирительных процедур. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган, который создается в случае, если стороны коллективного трудового спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

3. При рассмотрении коллективного трудового спора трудовой арбитраж создается в случаях:

- уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;
- недостижения сторонами согласованного решения относительно кандидатуры посредника в течение трех рабочих дней;
- рассмотрения коллективного трудового спора между работниками и работодателями организаций, в которых законодательством Российской Федерации запрещено или ограничено проведение забастовок;
- недостижения согласия при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

4. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

5. Если работодатель (представитель работодателя) уклоняется от создания примирительной комиссии или участия в ее работе, представители работников могут обратиться в Службу по вопросам формирования трудового арбитража (далее — Служба). В том случае, если представители работников уклоняются от создания примирительной комиссии или участия в ее работе, представитель работодателя может обратиться в Службу.

6. Служба в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных трудовых арбитров ежегодно составляет списки лиц, рекомендуемых к привлечению в качестве трудовых арбитров при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений пред-

ставителей работников и работодателей по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров. Они должны содержать следующие сведения: фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность, другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров. Списки пересматриваются ежегодно. В них могут быть включены руководители, специалисты (экономисты, юристы и т. п.) организаций, научные работники, представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, работники Службы, специалисты по труду органов местного самоуправления, представители профсоюзных органов.

В состав трудового арбитража не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в коллективном трудовом споре, подлежащем рассмотрению.

7. Возможная компенсация затрат лицам, привлекаемым к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве трудовых арбитров, может осуществляться по согласованию сторон коллективного трудового спора.

8. Конкретные лица могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году. Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы.

9. Решение о создании трудового арбитража, его состав, регламент работы оформляются протоколом совместного заседания представителей сторон и Службы. Протокол подписывается представителями сторон и Службы. Дата его подписания считается днем создания трудового арбитража. В протоколе следует отразить условия участия трудовых арбитров в рассмотрении коллективного трудового спора, согласовав их непосредственно с трудовыми арбитрами, руководителями организаций, где они работают, и Службой.

10. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже в срок до пяти рабочих дней со дня создания трудового арбитража. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

11. Процедура рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем (регламент его работы) определяется сторонами и Службой при создании трудового арбитража. Регламентом могут быть установлены: продолжительность ежедневных заседаний; правила замены одного из трудовых арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств; очередность объяснений лиц, представляющих стороны, по существу спора; возможность и порядок отвода трудовых арбитров и т. д.

12. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов:

- изучение документов и материалов, представленных сторонами;
- заслушивание представителей сторон;
- заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость;
- разработка рекомендаций по существу коллективного трудового спора.

13. Рекомендации трудового арбитража составляются в письменной форме с учетом всех обстоятельств дела в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, подписываются трудовыми арбитрами и передаются сторонам.

В протоколе, подписываемом членами трудового арбитража, указываются присутствующие на заседании трудовые арбитры, представители сторон спора, перечень мер, необходимых для разрешения коллективного трудового спора.

14. Для реализации возложенных на него задач трудовой арбитраж наделяется соответствующими полномочиями.

Трудовые арбитры имеют право:

- 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 рассматриваемого коллективного трудового спора;
- требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива;
- предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;
- информировать в случае необходимости соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

15. Командир воинской части в соответствии с п. 4 приказа министра обороны Российской Федерации 1996 г. № 272 обязан производить допуск посредников, трудовых арбитров и работников Службы по урегулированию трудовых споров в воинские части, предоставление им необходимых документов и сведений, касающихся коллективного трудового спора, с соблюдением установленного в Вооруженных Силах Российской Федерации режима секретности.

#### **Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора**

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

#### **Комментарий к ст. 405**

Комментируемая статья устанавливает гарантии указанным в ней участникам процедуры разрешения коллективных трудовых споров. В статье отсутствует такой участник, как посредник, что является, скорее всего, технической ошибкой, так как в ст. 9 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. он указан.

#### **Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах**

В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

В случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его рекомендаций работники могут приступить к проведению забастовки.

Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок.

#### **Комментарий к ст. 406**

Трудовой арбитраж является обязательным этапом рассмотрения коллективного трудового спора, когда одна из сторон уклоняется от участия в создании или работе примирительной комиссии.

#### **Статья 407. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров**

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров — система государственных органов (подразделений), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, предназначенная для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

- Служба по урегулированию коллективных трудовых споров:
- осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;
  - проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
  - формирует список трудовых арбитров;
  - проводит подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;
  - выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
  - оказывает методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров;
  - организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;
  - организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Работники Службы по урегулированию коллективных трудовых споров пользуются правом беспрепятственного при предъявлении удостоверения установленного образца посещения организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

#### **Комментарий к ст. 407**

Систему Службы по урегулированию трудовых споров составляют Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства Федеральной службы по труду и занятости и территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров этого министерства, а также подразделения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров. Указанная Служба действует на основании постановления Правительства Российской Федерации «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров» от 15 апреля 1996 г. № 468 (с изменениями от 21 марта 1998 г.). Если в срок до трех дней с момента обращения в данную Службу (орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, на который возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров, или территориальный орган по урегулированию коллективных трудовых споров Федеральной службы по труду и занятости) стороны не достигнут соглашения относительно ре-

комендуемой кандидатуры посредника, он назначается этим органом. О назначении конкретного лица посредником в рассмотрении коллективного трудового спора стороны уведомляются письменно в течение трех дней с момента обращения в соответствующий орган.

#### **Статья 408. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора**

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

#### **Статья 409. Право на забастовку**

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

#### **Комментарий к ст. 409**

1. Право работников на забастовку предусмотрено ст. 37 Конституции Российской Федерации. Только работники имеют право на забастовку как способ разрешения их коллективного трудового спора. Работодатели организовывать забастовку и участвовать в ней не могут.

2. Реализовывать право на забастовку работники вправе, лишь:

а) если коллективный спор прошел все этапы мирных процедур, но не решен ими;

б) если работодатель уклоняется от примирительных процедур;

в) если работодатель не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

В указанных трех случаях работники или их представители могут приступить к организации забастовки.

#### **Статья 410. Объявление забастовки**

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции).

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников;

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

#### **Комментарий к ст. 410**

1. ТК РФ детально регламентирует вопросы процедуры проведения забастовки. Нарушение порядка объявления забастовки может повлечь признание ее судом незаконной. Заявление об объявлении забастовки вправе делать только орган, который от имени работников участвовал в рассмотрении коллективного спора на всех его стадиях.

2. Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его проведению.

Невыполнение работодателем своих обязанностей по созданию условий для проведения собрания (конференции) рассматривается как административное правонарушение (ст. 5.32 КоАП РФ).

В исключительных случаях, когда собрание невозможно провести по объективным причинам, допускается, что решение об объявлении забастовки утверждается путем сбора подписей работников в ее поддержку (необходимо собрать подписи более половины работников организации).

3. Еще на первом этапе коллективного трудового спора (после пяти календарных дней работы примирительной комиссии) может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ (см. ст. 412).

### **Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку**

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и Служба по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

#### **Комментарий к ст. 411**

Работники ничем не ограничены в выборе представительного органа, который будет руководить забастовкой.

Если забастовка объявлена профессиональным союзом, то возглавлять ее будет соответствующий орган профсоюза согласно его уставу.

Если забастовка была от имени работников объявлена иными представителями, избираемыми работниками (см. ст. 29 ТК РФ), то эти представители и возглавляют забастовку, будь этот орган назван советом трудового коллектива, рабочим советом, стачечным комитетом или руководством забастовкой будет поручено работникам, не являющимся членами профсоюза, первичной профсоюзной организации (см. ст. 30 ТК РФ) — любой из этих органов будет пользоваться всеми правами, предусмотренными ст. 411 ТК РФ.

### **Статья 412. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки**

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения пе-

речня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечня минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечня минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозы жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве, может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

#### **Комментарий к ст. 412**

1. Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2002 г. № 901 утверждены Правила разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах

2. Указанные Правила устанавливают порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в каждой отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

2. Перечень указанных 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.

3. Перечень вышеуказанных 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.

4. При наличии разногласий по перечню названных работ руководитель федерального органа исполнительной власти должен обеспечить его обсуждение с профсоюзами в целях принятия взаимоприемлемого решения. При этом могут создаваться согласительные комиссии с участием посредников.

5. Перечень указанных работ, согласованный с профсоюзами, утверждает федеральным органом исполнительной власти. Изменения и дополнения вносятся в перечень работ в порядке, установленном для его разработки и утверждения.

### **Статья 413. Незаконные забастовки**

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формирований и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается высшими судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

В случаях, когда забастовка не может быть проведена в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи, решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок принимает Правительство Российской Федерации.

### **Комментарий к ст. 413**

1. Некоторые ограничения права на забастовку введены федеральным законодательством. Так, не могут принимать участия в забастовках государственные служащие (ст. 11 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ); запрещены забастовки авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения (п. 1 ст. 52 Воздушного кодекса Российской Федерации); не допускаются организация забастовок и участие в их проведении сотрудников фельдьегерской связи; не могут проводить забастовки сотрудники милиции, а также военнослужащие (п. 3 ст. 7 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ); в законодательстве предусмотрены и другие случаи.

2. Конституция Российской Федерации гарантировала работникам, а также их трудовым коллективам право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку (ч. 4 ст. 37). Однако осуществление права на забастовку не должно нарушать права и свободы других лиц и может быть ограничено федеральным законом, но лишь 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 (ч. 3 ст. 17, ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации).

Таким образом, при решении вопроса о незаконности проведения забастовки следует иметь в виду, что ограничение права на забастовку в указанных выше случаях 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. Ограничение права на забастовку большего круга работников, чем это необходимо для достижения целей, названных в ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации, является неправомерным<sup>28</sup>.

3. Как указано в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации «Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам»<sup>29</sup> при разрешении споров, связанных с признанием забастовок незаконными, следует тщательно проверять доводы участников спора об уклонении от проведения примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров. В зависимости от того, какая из сторон в споре уклонилась от соблюдения примирительной процедуры, суду следует принимать решение по заявлению о признании забастовки незаконной.

### **Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки**

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанно-

<sup>28</sup> О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 31 октября 1995 г. № 8 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1996. № 2. С. 1.

<sup>29</sup> Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1999. № 8. С. 17; № 9. С. 18; № 10. С. 15; № 11. С. 20; № 12. С. 4; 2000. № 1. С. 17.

сти прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

#### **Комментарий к ст. 414**

Об оплате времени простоя не по вине работника см. ст. 157 ТК РФ и комментарий к ней. Речь идет о работниках, не участвующих в забастовке, но не имеющих из-за нее возможности выполнять свою работу.

#### **Статья 415. Запрещение локаута**

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут — увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

#### **Комментарий к ст. 415**

1. Законодатель вводит прямой запрет локаута — увольнения работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

2. Если локаут имел место, работники могут обратиться в суд с иском о восстановлении на работе, а также о возмещении причиненного им морального вреда.

3. В случае увольнения работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки работодатель или его представители могут быть также привлечены к административной ответственности путем наложения административного штрафа в размере от 40 до 50 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.34 КоАП РФ).

4. Международная практика: в одних странах (например, в Италии, Португалии, Греции) локауты незаконны, в других (например, в Швеции, Новой Зеландии) — законны.

#### **Статья 416. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры**

Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвиганию требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

#### **Комментарий к ст. 416**

1. Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

2. Согласно ст. 5.33 КоАП РФ невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение штрафа в размере от 20 до 40 минимальных окладов труда.

Административная ответственность представителей работников в данном случае не установлена.

#### **Статья 417. Ответственность работников за незаконные забастовки**

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

#### **Комментарий к ст. 417**

Возмещение убытков производится по правилам и нормам гражданского законодательства в судебном порядке (ст. 15 ГК РФ).

#### **Статья 418. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора**

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и рекомендации, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

**Комментарий к ст. 418**

Формы документов, которые составляются при разрешении трудового спора, определяются сторонами спора. В случае привлечения для разрешения коллективного трудового спора посредника, создания примирительной комиссии, трудового арбитража составляются документы, типовые формы которых содержатся в вышеназванных Рекомендациях Министерства труда и социального развития Российской Федерации по работе примирительной комиссии 2002 г. (см. ст.ст. 402—404 ТК РФ и комментарии к ним).

## **Глава 62. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права**

### **Статья 419. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

**Комментарий к ст. 419**

1. Дисциплинарная и материальная ответственность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации за нарушение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, наступает по правилам, установленным соответственно гл. 30 и 37—39 ТК РФ.

2. Военская часть как работодатель, а также представляющие ее в трудовых отношениях с гражданским персоналом Вооруженных Сил Российской Федерации командиры воинской части и иные руководящие работники несут ответственность за совершение правонарушений в сфере труда в случаях, когда меры ответственности непосредственно названы трудовым законодательством, и тогда, когда санкция за них определена нормами других отраслей права.

Выступающая в качестве работодателя воинская часть может быть подвергнута только материальной (по нормам ТК РФ), административной и гражданско-правовой ответственности. В то же время осуществляющие права и обязанности работодателя в трудовых отношениях уполномоченные им лица — командиры воинской части и иные руководящие работники, наделенные организационно-управленческими функциями, могут привлекаться ко всем названным в комментируемой статье видам ответственности.

3. Различные виды ответственности в сфере труда могут сочетаться друг с другом и не устраняют возможности одновременного привлечения за виновные правонарушения, в частности, к материальной и административной видам ответственности либо к уголовной и гражданско-правовой видам ответственности и т. д. Вместе с тем по отношению к отдельным лицам, допустившим эти правонарушения, закон предусматривает необходимость замены одного вида ответственности другим. Такое положение закона относится к военнослужащим и иным лицам, на которых распространяется действие дисциплинарных уставов или специальных положений о дисциплине. В большинстве случаев совершения ими административных проступков в соответствии со ст. 2.5 КоАП РФ они привлекаются за это лишь к дисциплинарной ответственности, например, по ДУ ВС РФ.

4. Административная ответственность. Меры наказания и виды административных проступков установлены КоАП РФ, иными федеральными законами и дополняются региональным законодательством.

Как определено ст. 2.5 КоАП РФ, военнослужащие и призванные на военные сборы граждане несут ответственность за административные правонарушения в соответствии с дисциплинарными уставами. Вместе с тем за допущенные в сфере труда нарушения законодательства о выборах и референдумах, в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения эти лица несут административную ответственность на общих основаниях с должностными лицами. По нормам КоАП РФ могут быть привлечены к ответственности обладающие организационно-распорядительными или административно-хозяйственными функциями руководители военных организаций и иные руководящие работники этих организаций:

а) из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации — в полном объеме предусмотренных им санкций за соответствующие правонарушения в области трудовых отношений;

б) из числа военнослужащих — в полном объеме предусмотренных им административных наказаний, за исключением административного ареста, и только за правонарушения, указанные в ст. 2.5 КоАП РФ. Во всех иных случаях совершения ими административных правонарушений ответственность по данному Кодексу заменяется ответственностью по ДУ ВС РФ.

В некоторых названных в законодательстве случаях к административной ответственности привлекаются не физические лица и должностные лица, а непосредственно воинские части (военные организации), являющиеся юридическими лицами. Согласно ст. 2.10 КоАП РФ юридические лица подлежат ответственности за совершение административных правонарушений в случаях, предусмотренных статьями разд. II данного Кодекса (ст.ст. 5.1—21.7) или законами субъектов Российской Федерации. В случае если в статьях остальных разделов (I, III—V) этого же Кодекса не указано, что установленные ими нормы применяются только к физическому лицу или только к юридическому лицу, данные нормы в равной мере действуют в отношении и физического, и юридического лица, за исключением случаев, если по смыслу эти нормы относятся и могут быть применены только к физическому лицу.

Действующим федеральными законодательствами административная ответственность работодателя и его представителей — должностных лиц установлена за следующие нарушения в области труда:

1) за нарушение законодательства о труде и охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ) — должностные лица подвергаются штрафу в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда (согласно ст. 3.5 КоАП РФ для административных штрафов в настоящее время минимальный размер оплаты труда составляет 100 руб.). При выявлении этих нарушений штрафы налагаются государственными инспекторами и сотрудниками федеральной инспекции труда (ст. 354 ТК РФ). Если это нарушение совершено лицом, которое ранее уже было подвергнуто административному наказанию за аналогичное правонарушение, то его ожидает дисквалификация на срок от одного года до трех лет (п. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

Введенная КоАП РФ (ст. 3.11) в качестве административного наказания дисквалификация является основным видом наказания и назначается исключительно судьей. Она заключается в лишении физического лица на срок от шести месяцев до трех лет права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законо-

дательством Российской Федерации. Она может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров и др. Исполнение судебного постановления о дисквалификации осуществляется в порядке, установленном ст. 32.11 КоАП РФ. Обязанности по его исполнению возложены как на работодателя, так и на самого дисквалифицированного работника. В то же время ТК РФ не определяет судебную дисквалификацию руководящего работника организации в качестве основания его увольнения<sup>30</sup>. Данные о дисквалификации работников аккумулируются в едином реестре дисквалифицированных лиц, который велся Федеральной службой Российской Федерации по финансовому оздоровлению и банкротству. В настоящее время она упразднена и по Указу Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 основные ее полномочия переданы Министерству экономического развития и торговли Российской Федерации. По мнению авторов данного издания, функции по ведению реестра дисквалифицированных лиц будет выполнять подведомственная этому министерству Федеральная служба государственной статистики. Неисполнение судебного постановления о дисквалификации влечет за собой административную ответственность, в том числе юридического лица, по ст. 14.23 КоАП РФ;

2) за нарушения, связанные с коллективными переговорами и заключением коллективных договоров и соглашений (см. комментарии к ст. 54 и ст. 55);

3) за нарушения порядка разрешения коллективных трудовых споров, урегулированного Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации от 19 июля 1996 г. № 272), подвергаются административному штрафу:

а) за уклонение от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе за непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий по его проведению, — в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.32 КоАП РФ);

б) за невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, — в размере от 20 до 40 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.33 КоАП РФ);

в) за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки — в размере от 40 до 50 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.34 КоАП РФ);

г) за принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого (ст. 5.40 КоАП РФ): на граждан — в размере от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда; на должностных лиц — от 10 до 20 минимальных размеров оплаты труда.

Следует обратить внимание на то, что в большинстве случаев (ст.ст. 5.32 и 5.33 КоАП РФ) субъектами указанных правонарушений могут быть только работодатель и его представители. По ст. 5.34 КоАП РФ наряду с ними к ответственности могут быть привлечены также и организации. На основании ст. 5.40 КоАП РФ административный штраф налагается как на должностных лиц, так и на граждан. Согласно ст. 23 вышеназванного Федерального закона дела о наложении штрафов рассматриваются государствен-

ными инспекторами труда, а о правонарушениях, предусмотренных ст. 5.40 КоАП РФ, рассматриваются судьей.

Вместе с тем за нарушения порядка разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров в некоторых случаях к административной ответственности привлекаются и работники организаций (ст. 20.26 КоАП РФ). В частности, самовольное вопреки закону прекращение работы либо оставление места работы как средство разрешения таких споров лицом, обеспечивающим безопасность соответствующего вида деятельности для населения, влечет наложение штрафа в размере от 10 до 15 минимальных размеров оплаты труда. Организация подобных действий (бездействия) наказывается штрафом в повышенном размере — от 15 до 20 минимальных размеров оплаты труда;

4) за отказ работодателя предоставить предусмотренный законом отпуск зарегистрированному кандидату, доверенному лицу зарегистрированного кандидата, избирательного объединения, избирательного блока для проведения агитационной и иной предусмотренной законом деятельности, способствующей избранию зарегистрированного кандидата, а равно отказ работодателя освободить от работы члена избирательной комиссии, комиссии референдума для участия в подготовке и проведении выборов, референдума (ст. 5.7 КоАП РФ) — административный штраф в размере от 15 до 20 минимальных размеров оплаты труда.

Подобные дела рассматривают судьи, причем в отношении военнослужащих — командиров воинских частей и руководителей военных организаций — судьи гарнизонных военных судов (ст. 23.1 КоАП РФ);

5) за неправомерный отказ в предоставлении гражданину собранных в установленном порядке документов, материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо несвоевременное предоставление таких документов и материалов, непредоставление иной информации в случаях, предусмотренных законом, либо предоставление гражданину неполной или заведомо недостоверной информации (ст. 5.39 КоАП РФ) — административный штраф, налагаемый на должностных лиц, в размере от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда. Данные дела рассматривают судьи;

6) за непредоставление на безвозмездной основе услуг, предусмотренных гарантированным перечнем услуг по погребению, а также за невыплату социального пособия на погребение супругу, близким родственникам, иным родственникам, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего, — штраф в размере от 20 до 50 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.41 КоАП РФ);

7) за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости (ст. 5.42 КоАП РФ), а именно:

а) за отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты — штраф, налагаемый на должностных лиц, в размере от 20 до 30 минимальных размеров оплаты труда;

б) за необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного — штраф на должностных лиц в размере от 20 до 30 минимальных размеров оплаты труда;

8) за сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5.44 КоАП РФ) подвергаются штрафу: граждане — в размере от 3 до 5 минимальных размеров оплаты труда; должностные лица — от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда; юридические лица — от 50 до 100 минимальных размеров оплаты труда;

9) за административные правонарушения, посягающие на санитарно-эпидемиологическое благополучие населения:

<sup>30</sup> См. подробнее: Голенко Е.Н., Ковалев В.И. Труд гражданского персонала в воинских частях (военных организациях): Юридический справочник. М.: «За права военнослужащих», 2002.

а) нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий (ст. 6.3 КоАП РФ), — влечет предупреждение (ст. 3.4 КоАП РФ) или наложение штрафа: на граждан — в размере от 1 до 5 минимальных размеров оплаты труда; на должностных лиц — от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда; на юридических лиц — от 100 до 200 минимальных размеров оплаты труда;

б) нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых помещений и общественных помещений, зданий, сооружений и транспорта (ст. 6.4 КоАП РФ) — влечет наложение штрафа: на граждан — в размере от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда; на должностных лиц — от 10 до 20 минимальных размеров оплаты труда; на юридических лиц — от 100 до 200 минимальных размеров оплаты труда.

Дела об указанных административных правонарушениях рассматривают органы санэпидслужбы Российской Федерации (ст. 368 ТК РФ), в том числе главные государственные санитарные врачи санэпиднадзора Вооруженных Сил Российской Федерации. При этом в полном объеме установленных указанными статьями санкций подвергаются ответственности и военнослужащие — командиры воинских частей и иные начальники (ст. 23.13 КоАП РФ);

10) за нарушения правил, норм и инструкций по безопасному ведению работ в отраслях промышленности и на производственных объектах ответственность наступает по ст.ст. 9.1, 9.5, 9.6, 9.9 и 9.11 КоАП РФ.

Дела о данных правонарушениях рассматривают органы Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору;

11) за противодействие вышеперечисленным и иным органам государственного надзора и контроля, которое выразилось:

а) в неповиновении законному распоряжению или требованию должностного лица органа государственного надзора (контроля), а равно воспрепятствовании осуществлению им служебных обязанностей (п. 1 ст. 19.4 КоАП РФ) — предупреждение или наложение штрафа: на граждан в размере от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда, а на должностных лиц — от 10 до 20 минимальных размеров оплаты труда;

б) в невыполнении в срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица) государственного надзора (контроля) об устранении нарушений законодательства (п. 1 ст. 19.5 КоАП РФ) — наложение штрафа: на граждан — в размере от 3 до 5 минимальных размеров оплаты труда, на должностных лиц — от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда, а на юридических лиц — от 50 до 100 минимальных размеров оплаты труда.

Согласно ст. 19.7 КоАП РФ административно наказуемыми являются непредставление или несвоевременное представление (в том числе в неполном объеме или в искаженном виде) в государственный орган (должностному лицу) сведений (информации), направление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления им его законной деятельности. Такие действия влекут наложение штрафа: на граждан — в размере от 1 до 3 минимальных размеров оплаты труда; на должностных лиц — от 3 до 5 минимальных размеров оплаты труда; на юридических лиц — от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда;

12) за нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения персональных данных о гражданах (ст. 85 ТК) подвергаются ответственности в виде предупреждения или наложения административного штрафа (ст. 13.11 КоАП РФ): граждане — в размере

от 3 до 5 минимальных размеров оплаты труда; должностные лица — от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда; юридические лица — от 50 до 100 минимальных размеров оплаты труда;

13) за разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, — наложение штрафа (ст. 13.14 КоАП РФ): на граждан — в размере от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда; на должностных лиц — от 40 до 50 минимальных размеров оплаты труда;

14) за воспрепятствование работодателем (его представителем) явке в суд народного или присяжного заседателя для участия в судебном разбирательстве полагается штраф в размере от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда (ст. 17.5 КоАП РФ);

15) за следующие административные правонарушения в области воинского учета:

а) непредставление должностным лицом организации, ответственным за военно-учетную работу, в установленный срок в военный комиссариат или в иной орган, осуществляющий воинский учет, списков граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет (ст. 21.1 КоАП РФ), — наложение штрафа в размере от 3 до 10 минимальных размеров оплаты труда;

б) неоповещение им же граждан о вызове их по повестке военного комиссариата или иного органа, осуществляющего воинский учет, а равно необеспечение гражданам возможности своевременной явки по этому вызову (ст. 21.2 КоАП РФ) — штраф в размере от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда;

16) за нарушение установленного порядка привлечения и использования иностранной рабочей силы. Данная ответственность наступает по КоАП РФ и законодательству субъектов Российской Федерации. Так, по ст. 18.10 КоАП РФ нарушение этих правил влечет штраф для работодателя в размере от 10 до 20 МРОТ, а для иностранного работника — в размере от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда с административным выдворением за пределы России.

Помимо вышеперечисленных правонарушений, КоАП РФ устанавливает также ответственность военных организаций и их руководящих работников: за использование полномочий по управлению организацией вопреки ее законным интересам, повлекшее уменьшение собственного капитала организации или возникновение убытков (ст. 14.21); заключение руководящим работником организации сделок или совершение им иных действий, выходящих за пределы его полномочий (ст. 14.22); нарушения правил эксплуатации технических систем управления гражданской обороны и ее объектов либо правил использования и содержания систем оповещения, средств индивидуальной защиты, другой специальной техники и имущества гражданской обороны (ст. 20.7); нарушения законодательства о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетировании и порядка их организации либо проведения (ст.ст. 5.38 и 20.2); нарушения требований пожарной безопасности (ст. 20.4) и ряд других административно наказуемых деяний.

В условиях рыночных отношений за несоблюдение обязательств в области трудоустройства административная мера ответственности заменена более действенными мерами экономического характера. Согласно ст.ст. 21 и 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ) работодатели обязаны произвести целевые финансовые отчисления (платежи) в государственный бюджет в следующих случаях:

а) отказа без уважительных причин в приеме на работу ранее заявленных выпускников всех видов образовательных учреждений профессионального образования — в размере среднего заработка работника данной категории за год;

б) понесенных органами службы занятости затрат на создание специальных рабочих мест и профессиональное обучение (профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку) в связи с трудоустройством работников, получивших профессиональное образование или инвалидность в этой организации, — в полном размере данных затрат;

в) невыполнения или невозможности выполнения квоты приема на работу инвалидов — ежемесячная плата в установленном законодательством размере за каждого нетрудоустроенного в пределах установленной квоты в бюджеты субъектов Российской Федерации (ст. 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ). При этом размеры и порядок внесения обязательной платы определяются органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

5. Гражданско-правовая ответственность. Является сравнительно новым видом ответственности за нарушение законодательства о труде, поскольку ранее действовавший КЗоТ РФ не причислял ее к системе правовых средств защиты прав и интересов работников и работодателей в сфере применения труда. Судебная практика также полностью отрицала возможность защиты нарушенного права в сфере трудовых и иных связанных с ними отношений на основе норм гражданского законодательства. В комментируемой статье лишь назван этот вид ответственности в числе других видов, однако не установлены пределы ее действия и случаи наступления.

Представляется, что указанная ответственность за нарушения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, может наступать в случаях, прямо предусмотренных этими правовыми актами либо установленных заключенным договором (как трудовым, так и наряду с ним дополнительным соглашением гражданско-правового характера). Применяется такая ответственность в порядке, определенном ГК РФ, на основании и условиях, когда исчерпаны все возможности для защиты и восстановления нарушенных трудовых прав и интересов с помощью норм трудового права (или урегулированных им видов ответственности). Иными словами, гражданско-правовая ответственность признается дополнительной санкцией.

Например, такая ответственность может быть определена сторонами социального партнерства при неисполнении или ненадлежащем исполнении одной из них своих обязательств по соглашению (см. комментарии к ст. 54 и ст. 55). Основания и условия гражданско-правовой ответственности могут быть урегулированы ученическим договором, заключаемым работодателем с ищущим работу гражданином в целях его профессионального обучения (гл. 32 ТК РФ). В соответствии со ст. 22 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ профсоюзная организация, объявившая и не прекратившая забастовку после признания ее незаконной, обязана за счет своих средств и в размере, определенном судом, возместить убытки, причиненные такой забастовкой. Эти убытки возмещаются, в том числе и работодателю, на основании норм гражданского законодательства и могут включать согласно ст. 15 ГК РФ упущенную выгоду (неполученные доходы).

Обязанности работодателя по возмещению причиненного ущерба другим лицам предусматриваются не только трудовым законодательством. Согласно ст. 19 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (объявлен приказом министра обороны Россий-

ской Федерации от 25 марта 2000 г. № 145) страховщик вправе взыскать с работодателя, являющегося страхователем по этому виду обязательного социального страхования, излишне понесенные расходы в случае недостойности представляемых им сведений, необходимых для получения работниками страхового возмещения. Этот же Закон определяет взыскание штрафов, недоимок и пени при неисполнении или ненадлежащем исполнении страхователем своих обязанностей. В случае если представление достоверных сведений или несвоевременное их представление повлекло за собой перерасход средств на выплату трудовых пенсий, виновные в этом лица (как работодатель, так и работник) возмещают Пенсионному фонду Российской Федерации причиненный ущерб в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Таковы требования Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ.

Законодательством определяются и другие случаи гражданско-правовой ответственности участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

6. Уголовная ответственность. Этой ответственности командир воинской части и иные руководящие работники, как военнослужащие, так и из числа гражданского персонала, подлежат за совершение деяний в сфере труда только в случаях, предусмотренных Особенной частью УК РФ.

Охраняя уголовно-правовыми средствами личность, общество и государство, УК РФ определил уголовные наказания в следующих случаях, когда одним из непосредственных объектов совершенного правонарушения являются права и интересы граждан в области труда:

1) нарушение в области трудовых отношений равноправия граждан в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, причинившее вред трудовым правам и законным интересам граждан (ст. 136);

2) нарушение правил охраны труда лицом, на которого возложена обязанность по соблюдению этих правил, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека, а также его смерть (ст. 143);

3) необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет (ст. 145);

4) невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат, в том числе повлекшая тяжкие последствия (ст. 145-1). Ответственности подлежат руководители организаций независимо от их форм собственности и ведомственной подчиненности, которые из корыстной или иной личной заинтересованности задержали выдачу работникам установленных законодательством выплат на срок свыше 2 месяцев;

5) воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, пикетирования или участия в них (ст. 149);

6) уклонение от уплаты налогов или страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с организации (ст. 199). Данное преступление может быть совершено путем включения в бухгалтерскую отчетность заведомо искаженных данных о доходах и расходах либо иным способом, т. е. посредством фальсификации этих документов. Уголовно наказуемыми деяниями признаются уклонения организации от уплаты налогов или уплаты страховых взносов, совершенные за период трех финансовых лет подряд, начиная с крупного размера, когда сокрытая сумма налогов и взносов превышает 500 тыс. руб.;

7) нарушение установленных правил безопасности, повлекшее установленные законодательством последствия: на объектах атомной энергетики

(ст. 215); при ведении горных, строительных и иных работ (ст. 216); на взрывоопасных объектах (ст. 217); движения и эксплуатации железнодорожного, воздушного или водного транспорта (ст. 263); при строительстве, эксплуатации или ремонте магистральных трубопроводов (ст. 269); при обращении с микробиологическими или иными биологическими агентами и токсинами в случаях наступления вреда здоровью человека, распространения эпидемий или эпизоотий либо иных тяжелых последствий (ст. 248);

8) нарушение правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий (ст. 218);

9) нарушение правил пожарной безопасности (ст. 219);

10) нарушение санитарно-эпидемиологических правил (ст. 236);

11) производство запрещенных видов опасных отходов и нарушение установленных правил при обращении с экологически опасными веществами и отходами, создавшие угрозу причинения существенного вреда здоровью человека или окружающей среде (ст. 247).

Уголовному преследованию за правонарушения, перечисленные в подп. 7—11, могут быть подвергнуты не только руководители и руководящие работники, но и другие работники организаций, которым в установленном порядке (в силу требований нормативных правовых актов, приказов, распоряжений и т. д.) вменены обязанности по выполнению норм охраны труда.

Помимо названных, УК РФ расценивает преступными и другие деяния руководителей и иных руководящих работников организаций, которые, посягая на различные охраняемые им объекты, одновременно являются нарушениями их служебных или трудовых обязанностей. Как правило, особенностью этих преступлений является и то обстоятельство, что, кроме указанных лиц, их исполнителями могут быть и другие работники организаций, не наделенные организационно-управленческими полномочиями. При этом для совершения преступления они, так же, как и вышеупомянутые лица, нередко используют занимаемое ими служебное положение. Перечень этих преступлений достаточно обширный, и они содержатся почти в каждой главе УК РФ. К их числу, в частности, можно отнести: клевету (ст. 129) и оскорбление (ст. 130); нарушение неприкосновенности частной жизни (ст. 137); нарушение тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных или иных сообщений (ст. 138); отказ в предоставлении гражданину информации (ст. 140); нарушение изобретательских и патентных прав (ст. 147); незаконное разглашение сведений, составляющих коммерческую или банковскую тайну (ст. 183); обман потребителей (ст. 200); злоупотребление полномочиями лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации (ст. 201); сокрытие или искажение информации об обстоятельствах, создающих опасность для жизни и здоровья людей либо для окружающей среды, совершенное лицом, занимающим государственную должность Российской Федерации или субъекта Российской Федерации, либо иным лицом, обязанным обеспечивать население такой информацией (ст. 237); разглашение государственной тайны и утрата документов, содержащих ее (ст.ст. 283 и 284); злоупотребление должностными полномочиями и их превышение (ст.ст. 285 и 286); получение взятки (ст. 290); служебный подлог (ст. 292); халатность, совершенная должностным лицом (ст. 293); неисполнение приговора, решения суда и иного судебного акта (ст. 315); самоуправство (ст. 330) и др.

В качестве уголовных наказаний за совершение многих из вышеперечисленных преступлений по УК РФ могут быть определены: лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, а также лишение специального, почетного звания и классного чина. Первое из указанных наказаний применяется судом в каче-

стве как основного, так и дополнительного наказания, а последнее — только в качестве дополнительного наказания (ст. 45 УК РФ).

Вышеприведенные перечни преступлений не могут быть дополнены преступлениями против военной службы (гл. 33 УК РФ), даже несмотря на то, что руководящие должности в воинских частях, как правило, замещаются военнослужащими. Причиной тому являются имеющаяся специфика этих преступлений. Воинские преступления, которые совершаются только военнослужащими, проходящими военную службу по контракту и призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и других воинских формированиях, характеризуются не только специальным субъектом, но и специальным объектом посягательства. Им признается установленный порядок прохождения военной службы как действующая на основе законодательства и иных подзаконных актов система воинских правоотношений. Трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения, основанные на законодательстве о труде и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ), в эту систему не включаются. Поэтому содержащиеся в гл. 33 УК РФ составы воинских преступлений не позволяют утверждать, что при их совершении нарушаются права и интересы граждан в области применения их труда. В прежнем уголовном законе (УК РСФСР 1960 г.) имелись воинские должностные преступления, которые в зависимости от обстоятельств их совершения могли быть одновременно направлены вопреки этим интересам и охраняемым трудовым законодательствам правам граждан. В настоящее время подобные деяния начальников и должностных лиц из числа военнослужащих квалифицируются по общим нормам УК РФ.

## Часть шестая

## Раздел XIV. Заключительные положения

**Статья 420. Сроки введения в действие настоящего Кодекса**

Настоящий Кодекс вводится в действие с 1 февраля 2002 года.

**Комментарий к ст. 420**

1. До 1 февраля 2002 г. трудовые отношения в Российской Федерации регулировались КЗоТ РФ, который был принят 9 декабря 1971 г. Верховным Советом РСФСР (с последующими изменениями и дополнениями).

2. Государственной Думой Российской Федерации 21 декабря 2001 г. был принят Трудовой кодекс Российской Федерации, одобренный Советом Федерации 26 декабря 2001 г. и подписанный Президентом Российской Федерации 30 декабря 2001 г.

**Статья 421. Порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, предусмотренной частью первой статьи 133 настоящего Кодекса**

Порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, предусмотренной частью первой статьи 133 настоящего Кодекса, устанавливаются федеральным законом.

**Комментарий к ст. 421**

До настоящего времени федерального закона, устанавливающего минимальный размер оплаты труда на уровне прожиточного минимума в Российской Федерации не принято. С учетом социально-экономического положения в стране его принятие планируется в 2008—2010 гг.

**Статья 422. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов**

Признать утратившими силу с 1 февраля 2002 года:

Кодекс законов о труде РСФСР, утвержденный Законом РСФСР от 9 декабря 1971 года «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1971, № 50, ст. 1007);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 марта 1972 года «О порядке введения в действие Кодекса законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1972, № 12, ст. 301);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 сентября 1973 года «Об изменении статьи 240 Кодекса законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1973, № 39, ст. 825);

Закон РСФСР от 19 декабря 1973 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1973, № 51, ст. 1110) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 сентября 1973 года «Об изменении статьи 240 Кодекса законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 23 июля 1974 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1974, № 30, ст. 806);

Закон РСФСР от 2 августа 1974 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1974, № 32, ст. 854) в части утверждения

Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 23 июля 1974 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 30 декабря 1976 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1977, № 1, ст. 1);

Закон РСФСР от 20 июля 1977 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1977, № 30, ст. 725) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 30 декабря 1976 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 января 1980 года «О внесении изменений в статью 31 Кодекса законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, № 3, ст. 68);

Закон РСФСР от 26 марта 1980 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, № 14, ст. 352) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 января 1980 года «О внесении изменений в статью 31 Кодекса законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 12 августа 1980 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, № 34, ст. 1063);

Закон РСФСР от 20 ноября 1980 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в Уголовный, Уголовно-процессуальный и Гражданский процессуальный кодексы РСФСР, в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, № 48, ст. 1597) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 12 августа 1980 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 ноября 1982 года «О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1982, № 47, ст. 1725);

Закон РСФСР от 1 декабря 1982 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1982, № 49, ст. 1830) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 ноября 1982 года «О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 декабря 1983 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1983, № 51, ст. 1782);

Закон РСФСР от 6 января 1984 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1984, № 2, ст. 73) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 декабря 1983 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

пункт 1 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 18 января 1985 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1985, № 4, ст. 117);

раздел IV Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 28 мая 1986 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1986, № 23, ст. 638);

пункт 1 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 ноября 1986 года «О некотором изменении порядка взыскания алиментов на несовершеннолетних детей» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1986, № 48, ст. 1397);

статья 2 Закона РСФСР от 7 июля 1987 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, № 29, ст. 1060);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 29 сентября 1987 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, № 40, ст. 1410);

Закон РСФСР от 30 октября 1987 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, № 45, ст. 1553) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 29 сентября 1987 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1988, № 6, ст. 168);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 31 марта 1988 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1988, № 14, ст. 395);

Закон РСФСР от 20 апреля 1988 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1988, № 17, ст. 541) в части утверждения Указов Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» и от 31 марта 1988 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Закон РСФСР от 19 апреля 1991 года № 1028-I «О повышении социальных гарантий для трудящихся» (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, № 17, ст. 506);

постановление Верховного Совета РСФСР от 19 апреля 1991 года № 1029-I «О порядке введения в действие Закона РСФСР «О повышении социальных гарантий для трудящихся» (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, № 17, ст. 507);

статья 3 Закона РСФСР от 6 декабря 1991 года № 1991-I «О повышении минимального размера оплаты труда» (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, № 51, ст. 1797);

Закон Российской Федерации от 12 марта 1992 года № 2502-I «О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 14, ст. 712);

Закон Российской Федерации от 25 сентября 1992 года № 3543-I «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 41, ст. 2254);

Закон Российской Федерации от 22 декабря 1992 года № 4176-I «О внесении дополнения в статью 65 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, № 1, ст. 16);

статья 5 Закона Российской Федерации от 30 марта 1993 года № 4693-I «О минимальном размере оплаты труда» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, № 16, ст. 553);

пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 27 января 1995 года № 10-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Закона Российской Федерации «О статусе военнослужащих» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 5, ст. 346);

Федеральный закон от 15 февраля 1995 года № 14-ФЗ «О внесении изменений в статью 163 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 8, ст. 599);

статья 1 Федерального закона от 18 июля 1995 года № 109-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации, Основы законодательства Российской Федерации об охране труда, Кодекс РСФСР об административных правонарушениях и Уголовный кодекс РСФСР» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 30, ст. 2865);

статья 1 Федерального закона от 24 августа 1995 года № 152-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 35, ст. 3504);

Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 182-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4564);

Федеральный закон от 24 ноября 1996 года № 131-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 49, ст. 5490);

Федеральный закон от 17 марта 1997 года № 59-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 213 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, № 12, ст. 1382);

Федеральный закон от 6 мая 1998 года № 69-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 19, ст. 2065);

пункт 1 статьи 30 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 31, ст. 3803);

Федеральный закон от 31 июля 1998 года № 139-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 31, ст. 3817);

Федеральный закон от 30 апреля 1999 года № 84-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 18, ст. 2210);

статью 1 Федерального закона от 27 декабря 2000 года № 151-ФЗ «О внесении дополнения в статью 251 Кодекса законов о труде Российской Федерации и дополнения статьей 231 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 1, ст. 3);

Федеральный закон от 18 января 2001 года № 2-ФЗ «О внесении дополнения в статью 65 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 4, ст. 274);

Федеральный закон от 10 июля 2001 года № 90-ФЗ «О внесении изменения в статью 168 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 29, ст. 2945).

Другие законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории Российской Федерации, подлежат приведению в соответствие с настоящим Кодексом.

#### **Комментарий к ст. 422**

В связи с принятием ТК РФ в ч. 1 комментируемой статьи перечислены законодательные акты, которые с 1 февраля 2002 г. утратили юридическую силу.

#### **Статья 423. Применение законов и иных нормативных правовых актов**

Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу.

Изданные до введения в действие настоящего Кодекса нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

#### **Комментарий к ст. 423**

В соответствии с комментируемой статьей с 1 февраля 2002 г. не подлежат применению в Российской Федерации акты бывшего Союза ССР по вопросам, которые стали регулироваться ТК РФ. Например, Указы Президиума Верховного Совета СССР «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» и «Об условиях труда временных рабочих и

служащих» от 24 сентября 1974 г.<sup>31</sup> (объявлены приказом министра обороны СССР 1974 г. № 29).

Вместе с тем изданные до введения в действие ТК РФ нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с ТК РФ могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Например, согласно ст. 330 ТК РФ дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется данным Кодексом и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами. Однако впредь до принятия таких федеральных законов сохраняют силу ранее принятые положения (устава) в той части, в какой они не противоречат ТК РФ.

#### **Статья 424. Применение настоящего Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие**

Настоящий Кодекс применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие.

Если правоотношения возникли до введения в действие настоящего Кодекса, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие.

#### **См. комментарий к ст. 12**

<sup>31</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 40. Ст.ст. 661, 662.

## Приложение

## Приказы и директивы министра обороны

**1976 г.**

Приказ министра обороны СССР от 10 августа 1976 г. № 166 об объявлении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22

**1981 г.**

Приказ министра обороны СССР «О льготах для военнослужащих, военнообязанных, лиц, уволенных с воинской службы в отставку, и их семей» от 16 марта 1981 г. № 65.

**1982 г.**

Приказ министра обороны СССР «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей) рабочих и служащих Советской Армии и Военно-Морского Флота» от 27 октября 1982 г. № 270.

**1984 г.**

Приказ министра обороны СССР «О введении в действие Правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны» 1984 г. № 210.

Директива заместителя министра обороны СССР «О порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей» от 3 августа 1984 г. № Д-23.

**1985 г.**

Приказ министра обороны СССР «О пособиях по государственному социальному страхованию» от 8 апреля 1985 г. № 90.

**1988 г.**

Приказ министра обороны СССР «О введении в действие Положения о вахтовом методе организации работ» от 2 апреля 1988 г. № 134.

Приказ министра обороны СССР «О служебных командировках военнослужащих, рабочих и служащих Советской Армии и Военно-Морского Флота в пределах СССР» 1988 г. № 225.

Приказ министра обороны СССР «О порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны СССР» от 12 августа 1988 г. № 286.

**1992 г.**

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке увольнения работников при передислокации (выводе) воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Россий-

ской Федерации и выплате им пособий и компенсаций» от 5 октября 1992 г. № 170.

**1993 г.**

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении оплаты труда гражданского персонала центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации, аппарата округов, групп войск, флотов, армий, флотилий, органов военных прокуратур и военных судов, полевых учреждений Центрального банка Российской Федерации» от 8 марта 1993 г. № 129.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О введении новых условий оплаты труда гражданского персонала воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации, находящихся на сметно-бюджетном финансировании, на основе Единой тарифной сетки» от 8 марта 1993 г. № 130.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных мерах по повышению укомплектованности личным составом Вооруженных Сил Российской Федерации» 1993 г. № 295.

**1994 г.**

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об обеспечении государственного технического надзора в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 4 февраля 1994 г. № 39.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О нормах и порядке возмещения расходов при направлении гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути» 1994 г. № 279 (с изменениями, внесенными приказом министра обороны Российской Федерации от 9 сентября 1995 г. № 294).

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, работающему в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера» от 4 октября 1994 г. № 325.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О Центральной аттестационной комиссии Министерства обороны Российской Федерации» 1994 г. № 360.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по улучшению работы по соблюдению законодательства о труде и охране труда в Российской Федерации» от 30 ноября 1994 г. № 414.

**1995 г.**

Приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров компенсационных выплат отдельным категориям военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала, а также учащимся образовательных учреждений среднего профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации» от 9 января 1995 г. № 17.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации» от 19 января 1995 г. № 31.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О введении в действие Руководства по обеспечению выполнения нормативно-технических документов Федерального горного и промышленного надзора России при разработке, производстве, эксплуатации, модернизации и реконструкции объектов, подконтрольных органам государственного технического надзора в Вооруженных Силах Российской Федерации (РТБ-95)» от 26 июня 1995 г. № 214.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по обеспечению безопасности труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 12 сентября 1995 г. № 302.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О заключении трудовых договоров (контрактов) с гражданским персоналом Вооруженных Сил Российской Федерации» от 11 декабря 1995 г. № 557.

## 1996 г.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О выплате в Вооруженных Силах Российской Федерации государственных пособий гражданам, имеющим детей, и упорядочении отнесения расходов на эти цели» 1996 г. № 14 (с изменениями, внесенными приказом министра обороны Российской Федерации 2000 г. № 386).

Приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных мерах по усилению социальной защиты гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 25 января 1996 г. № 35.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О нормах расходов для государственных служащих органов военного управления Министерства обороны Российской Федерации на служебные командировки в пределах Российской Федерации» 1996 г. № 37.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по укреплению в Вооруженных Силах Российской Федерации законности в трудовых отношениях» от 23 февраля 1996 г. № 85.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О возмещении расходов и выплате вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или в суд» 1996 г. № 99.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Инструкции по проверке и оценке состояния организации и обеспечения безопасной эксплуатации котельных установок, грузоподъемных машин, лифтов и других объектов гостехнадзора в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 27 февраля 1996 г. № 110.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О тарифно-квалификационных характеристиках (требованиях) по должностям руководителей, специалистов и технических исполнителей, замещаемым гражданским персоналом воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации, находящихся на сметно-бюджетном финансировании» от 19 апреля 1996 г. № 150.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О совершенствовании отношений с профсоюзами, объединяющими лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 4 июня 1996 г. № 215.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 19 июля 1996 г. № 272.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Инструкции о порядке допуска военнослужащих и лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации к государственной тайне» от 30 июля 1996 г. № 285.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке утверждения и регистрации штатных расписаний воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации» от 20 сентября 1996 г. № 345.

## 1997 г.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Положения об энергонадзоре в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 12 января 1997 г. № 10.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Положения об Управлении труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» 1997 г. № 455.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении расходования наградного фонда и фонда единовременных денежных пособий» от 18 декабря 1997 г. № 469.

## 1998 г.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по организации в Вооруженных Силах Российской Федерации индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования» от 28 февраля 1998 г. № 105.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об аттестационной комиссии при заместителе Министра обороны Российской Федерации» 1998 г. № 137.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации производства работ с повышенной опасностью в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 17 июля 1998 г. № 314.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об оплате труда гражданского персонала центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации» от 26 июля 1998 г. № 360.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по улучшению взаимодействия с профсоюзами, объединяющими лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 22 сентября 1998 г. № 429.

## 1999 г.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении оплаты труда гражданского персонала центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации» от 18 апреля 1999 г. № 149.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 23 мая 1999 г. № 170.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации выполнения в Вооруженных Силах Российской Федерации Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" от 22 сентября 1999 г. № 425.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 25 октября 1999 г. № 499 (только Схема определения тяжести несчастных случаев на производстве, утвержденная приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17 августа 1999 г. № 322, и Инструкция об особенностях расследования и учета несчастных случаев на производстве в воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации).

**2000 г.**

Приказ министра обороны Российской Федерации «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» от 18 февраля 2000 г. № 90.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 25 марта 2000 г. № 145.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О выполнении в Вооруженных Силах Российской Федерации отдельных нормативных правовых актов о труде и охране труда» от 12 апреля 2000 г. № 167.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Положения о продовольственном обеспечении Вооруженных Сил Российской Федерации на мирное время» от 22 июля 2000 г. № 400.

**2001 г.**

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 2 марта 2001 г. № 90.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению Указа Президента Российской Федерации от 8 мая 2001 г. № 528» от 16 июня 2001 г. № 280.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об обеспечении проведения технических расследований причин аварий и инцидентов на опасных производственных объектах Министерства обороны Российской Федерации, а также на паровых и водогрейных котлах, грузоподъемных кранах, лифтах и других объектах Ростехнадзора, подконтрольных органам государственного технического надзора Вооруженных Сил Российской Федерации» от 21 сентября 2001 г. № 197.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 21 августа 2001 г. № 369.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению постановления Правительства Российской Федерации от 23 октября 2001 г. № 740 "О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Российской Федерации от 31 июля 1998 г. № 873"» от 13 декабря 2001 г. № 504.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О ведомственной охране Министерства обороны Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 541.

**2002 г.**

Приказ министра обороны Российской Федерации «О выплате процентных надбавок к окладу по воинской должности (должностному окладу, тарифной ставке) военнослужащих (гражданского персонала) Вооруженных Сил Российской Федерации, допущенных к государственной тайне» от 28 июня 2002 г. № 244.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О выплате женам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, выходного пособия в случаях расторжения ими трудового договора в связи с перемещением военнослужащих к новому месту военной службы в другую местность» от 11 июля 2002 г. № 265.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по обеспечению социальной защищенности военнослужащих, гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, проходящих военную службу или работающих на космодроме "Байконур" и в г. Ленинске, и членов их семей» от 17 августа 2002 г. № 315 (с изменениями и дополнениями, внесенными приказом министра обороны Российской Федерации от 14 октября 2003 г. № 363).

Приказ министра обороны Российской Федерации «О выплате отдельным категориям гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года» от 19 августа 2002 г. № 325.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об обеспечении вещевым имуществом работников ведомственной охраны Министерства обороны Российской Федерации» от 30 августа 2002 г. № 355.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Положения о подготовке специалистов медицинской службы Вооруженных Сил Российской Федерации в системе послевузовского и дополнительного профессионального образования в Министерстве обороны Российской Федерации» от 5 сентября 2002 г. № 358.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О выплате денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений Министерства обороны Российской Федерации» от 4 октября 2002 г. № 401.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных оплачиваемых отпусках за выслугу лет федеральных государственных служащих центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации» от 8 октября 2002 г. № 404.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О материальном обеспечении личного состава отделов социального обеспечения при посольствах Российской Федерации в Латвийской Республике, Литовской Республике и Эстонской Республике» от 14 ноября 2002 г. № 448.

**2003 г.**

Приказ министра обороны Российской Федерации «О размерах ежемесячных доплат за ученые степени гражданскому персоналу бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации и военных образовательных учреждений высшего профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации и продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков научных работников бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации, имеющих ученую степень» от 16 апреля 2003 г. № 120.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об Отраслевом соглашении между Федерацией профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2003—2005 годы» от 16 апреля 2003 г. № 125.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении квалификационных требований по воинским должностям руководящего, профессорско-преподавательского и научного состава военных образовательных учреждений высшего профессионального образования и бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации» от 8 мая 2003 г. № 155.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации» от 16 мая 2003 г. № 170.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, финансируемых за счет средств федерального бюджета» от 24 мая 2003 г. № 178.

Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и Федеральной пограничной службы Российской Федерации «Об утверждении Перечня 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» от 30 мая 2003 г. № 225/194/363/126/2330/777/292.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, финансируемых за счет средств федерального бюджета» от 24 мая 2003 г. № 178.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров должностных окладов гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 31 октября 2003 г. № 380.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации» от 31 октября 2003 г. № 387.

## **2004 г.**

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Перечня воинских должностей, подлежащих замещению старшими и младшими офицерами в Вооруженных Силах Российской Федерации, которые разрешается замещать гражданским персоналом» от 28 января 2004 г. № 20.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О предоставлении дополнительных гарантий и компенсаций военнослужащим и гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации» от 25 марта 2004 г. № 95.

## Наша страничка в интернете

<http://www.voenpravo.km.ru>

Сделан еще один шаг в деле обеспечения свободного доступа военнослужащих, членов их семей, всех граждан к военному законодательству. В течение уже нескольких лет посильный вклад в это благородное дело вносит Общественное движение «За права военнослужащих»: издание журнала «Право в Вооруженных Силах», книг серии «Право в Вооруженных Силах — консультант», электронного периодического издания «Военное право».

Теперь сферой приложения стала всемирная Сеть. Движением создан и поддерживается субпортал «Военное право», который расположен по электронному адресу — <http://www.voenpravo.km.ru>.

В субпортал «Военное право» входят разделы: «Военное законодательство», «Военная служба по призыву», «Военная служба по контракту», «Права, льготы и социальная защита», «Если Ваши права нарушены», «Судебная практика». Названия разделов говорят сами за себя. Материал в рубриках изложен таким образом и в таком виде, чтобы быть достаточно познавательным и содержательным не только для различных категорий военнослужащих, но и для всех посетителей.

Пользуясь материалами субпортала «Военное право», можно качественно подготовиться и самостоятельно, без утомительных и дорогостоящих визитов к адвокатам, осуществить защиту нарушенных прав. Для этого можно воспользоваться и консультационными услугами посредством электронной почты.

Создателям виртуального ресурса по военному праву хотелось бы, чтобы субпортал стал добрым товарищем и хорошим помощником для всех, кто так или иначе связан с армейской жизнью, чтобы он способствовал объединению армейского населения Рунета, осуществлению беспрепятственного общения и обсуждения различных проблем, обмена положительным и отрицательным опытом.

Приглашаем всех стать постоянными посетителями субпортала «Военное право» и участниками дальнейшего совершенствования данного ресурса!

Ждем Ваших отзывов и предложений по электронной почте — [voenpravo@km.ru](mailto:voenpravo@km.ru).

*Перечень изданий серии  
«Право в Вооруженных Силах — консультант»,  
выпущенных Региональным общественным движением  
«За права военнослужащих»  
в период с 1999 по 2004 годы*

Номер выпуска	Название издания
1.	Настольная книга по защите прав военнослужащих
2.	Жилищные права военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей
3.	Комментарий законодательства о страховании военнослужащих и приравненных к ним лиц
4.	Комментарий к Федеральному закону «О воинской обязанности и военной службе»
5.	Комментарий к Закону Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (для военнослужащих)
6.	Настольная книга по защите прав призывников, военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей
7.	Комментарий законодательства о пенсионном обеспечении граждан, проходивших военную службу, и членов их семей
8.	Комментарий к Дисциплинарному уставу Вооруженных Сил Российской Федерации
9.	Комментарий к Федеральному закону «О материальной ответственности военнослужащих»
10.	Юридическая энциклопедия военнослужащих в вопросах и ответах
11.	Жилищные права военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей — 2-е издание, дополненное и переработанное
12.	Юридический справочник военнослужащих по выплатам при повреждении здоровья
13.	Комментарий к Федеральному закону «О статусе военнослужащих»
14.	Юридический справочник военнослужащего, увольняемого с военной службы
15.	Денежное довольствие и иные выплаты военнослужащим: Юридический справочник
16.	Юридический справочник для поступающих в военно-учебные заведения и другие образовательные учреждения
17.	Научно-практический комментарий к Закону Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (для военнослужащих) — 2-е издание, переработанное и дополненное
18.	Настольная книга дознавателя воинской части и иных участников уголовного процесса (для военнослужащих)
19.	Юридический справочник военнослужащих-женщин
20.	Комментарий к Положению о порядке прохождения военной службы
21.	Комментарий к Федеральному закону «О ветеранах»
22.	Юридический справочник офицера
23.	Судебная практика по применению военно-уголовного законодательства
24.	Юридический справочник участников вооруженных конфликтов и членов их семей

Номер выпуска	Название издания
25.	Судебная практика по применению законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих
26.	Комментарий к Федеральному закону «Об обороне»
27.	Комментарий законодательства о пенсионном обеспечении граждан, проходивших военную службу, и членов их семей — 2-е издание, дополненное и переработанное
28.	Труд гражданского персонала в воинских частях (военных организациях): Юридический справочник
29.	Жилье для военнослужащих: Юридическая энциклопедия в вопросах и ответах
30.	Комментарий к Федеральному закону «О воинской обязанности и военной службе» — 2-е издание, дополненное и переработанное
31.	Жилье для военнослужащих: государственные жилищные сертификаты: Юридический справочник
32.	Комментарий к Федеральному закону «О статусе военнослужащих» — 3-е издание, переработанное и дополненное
33.	Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной гражданской службе»
34.	Юридический справочник военнослужащих — участников вооруженного конфликта и контртеррористических операций на территории Чеченской Республики
35.	Справочник офицера-воспитателя
36.	Юридический справочник по вопросам денежного довольствия военнослужащих (выплаты, компенсации, надбавки, пособия)
37.	Юридический справочник военнослужащего по кадровым вопросам
38.	Материальная ответственность военнослужащих и гражданского персонала
39.	Юридический справочник по вопросам медицинского обеспечения военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей
40.	Юридический справочник офицера — 2-е издание, дополненное и переработанное
41.	Жилищная энциклопедия военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей
42.	Юридическая энциклопедия военнослужащих, гражданского персонала воинских частей в вопросах и ответах от А до Я: кратко обо всем, что вы хотели бы знать о военной службе, и не только о ней
43.	Обязательное государственное страхование и единовременные пособия для военнослужащих, получивших повреждение здоровья
44.	Настольная книга войскового психолога, офицера по организации общественно-государственной подготовки и военно-социальной работы
45.	Военное право. Учебник
46.	Комментарий законодательства о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью военнослужащих
47.	Военно-уголовное законодательство Российской Федерации (научно-практический комментарий)
48.	Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации для командира воинской части (руководителя военной организации)

Издательство Общественного движения «За права военнослужащих» готовит к выпуску комплект плакатов «**Аллея Героев Российской Федерации**» о подвигах военнослужащих в наши дни. Данное издание будет посвящено Героям Российской Федерации, проявившим мужество и самоотверженность в наши дни. На плакатах — Герои России от рядового до генерала, представители разных видов Вооруженных Сил и родов войск, а также военнослужащие других «силовых» структур.

Заказы принимаются по адресу: 111033, г. Москва, Ж-33, а/я 244 или по тел./факсу (095)334-92-65 (11.00—17.00 по рабочим дням, время московское).

**Уважаемые читатели! Общественное движение «За права военнослужащих» готовит к изданию компакт-диск «Музыка и песни о Родине, патриотизме и воинском долге»**

Возрождая традиции воспитания российских военнослужащих в духе патриотизма, верности Военной присяге и воинскому долгу, Общественное движение «За права военнослужащих» предлагает всем заинтересованным лицам музыкальный альбом «**Музыка и песни о Родине, патриотизме и воинском долге**».

На диске собраны необходимые для организации и проведения различных воспитательных мероприятий музыкальные произведения отечественных композиторов и исполнителей. Гимн Российской Федерации, «Встречный марш», «Прощание славянки», песни «Священная война», «Хотят ли русские войны?», «С чего начинается Родина?», «Офицеры», «Баллада о солдате» — вот далеко не полный перечень произведений, вошедших в данный альбом. Он может использоваться при праздновании юбилейных дат, проведении тематических вечеров и мероприятий выходного дня, в частях, не имеющих военных оркестров, — для обеспечения проведения разводов, ритуалов заступления на боевое дежурство, торжественных собраний и других мероприятий.

Исполнителями песен о Родине, патриотизме и воинском долге являются известные и популярные певцы и художественные коллективы.

Музыка и песни, записанные на данном диске, являются символами воинского мужества, отваги и славы. Они повествуют о суровых армейских буднях Великой Отечественной войны, послевоенных годах, героических страницах современной жизни армии и флота. Это те музыкальные произведения, на которых было воспитано не одно поколение защитников Родины. Использование данного альбома в воспитательной работе сегодня является доказательством преемственности славных традиций Вооруженных Сил Российской Федерации.

Заказать компакт-диск можно по адресу: 111033, г. Москва, а/я 249, тел. (095) 334-98-04, тел./факс (095) 334-92-65.

**ОБЩЕСТВЕННОЕ ДВИЖЕНИЕ «ЗА ПРАВА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ»  
выпустило книги серии  
«ПРАВО В ООРУЖЕННЫХ СИЛАХ — КОНСУЛЬТАНТ»**

**Е.Н. Голенко, В.И. Ковалев.** Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий (для командиров воинских частей, профсоюзных работников и гражданского персонала).

Военно-уголовное законодательство Российской Федерации (научно-практический комментарий).

Учебник «Военное право».

Настольная книга войскового психолога, офицера по организации общественно-государственной подготовке и военно-социальной работы. Коллектив авторов.

**В.В. Викторов.** Обязательное государственное страхование и единовременные пособия для военнослужащих, получивших повреждение здоровья.

**А.В. Михайлов.** Юридическая энциклопедия военнослужащих и гражданского персонала воинских частей в вопросах и ответах от А до Я.

**А.В. Кудашкин, К.В. Фатеев.** Жилищная энциклопедия военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.

**О.К. Зателепин, А.И. Тюрин, К.В. Фатеев.** Юридический справочник офицера (издание 2-е, дополненное и переработанное).

**Н.Л. Крылов, М.В. Мамонтов, К.В. Фатеев.** Юридический справочник по вопросам медицинского обеспечения военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.

**А.А. Ивашин, В.И. Ковалев, О.В. Цуканов.** Материальная ответственность военнослужащих и гражданского персонала.

Справочник офицера-воспитателя. Коллектив авторов.

Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной гражданской службе». Коллектив авторов.

**В.Б. Догляд, Г.А. Золотухин.** «Юридический справочник для поступающих в военно-учебные заведения и другие образовательные учреждения».

Судебная практика по применению военно-уголовного законодательства.

«Комментарий к Федеральному закону «Об обороне». Коллектив авторов.

Указанные книги по ценам издательства можно приобрести по адресу: г. Москва, ул. Бултерова, д. 40 (м. «Профсоюзная», далее троллейбус № 85 до остановки «Улица Бултерова»). Телефон для справок: (095)334-92-65.

*Планируются к выпуску книги серии*

**«ПРАВО В ООРУЖЕННЫХ СИЛАХ — КОНСУЛЬТАНТ»**

Судебная практика по применению законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих (издание 2-е, дополненное).

Увольнение с военной службы. Справочник

Как защитить свои права военнослужащему в суде и в административном порядке (практическое пособие).

Комментарий к Федеральному закону «О воинской обязанности и военной службе» (издание 3-е, дополненное и переработанное).

Комментарий к Положению о порядке прохождения военной службы (издание 2-е, дополненное и переработанное).

Справочник командира.

Юридический справочник военнослужащего по тыловым вопросам.

Справочник по работе жилищной комиссии воинской части.

Справочник военного комиссара.

Юридическая энциклопедия военнослужащих-женщин.

Настольная книга дознавателя воинской части (издание 2-е, дополненное и переработанное).

Для получения планируемых к выпуску изданий по почте с оплатой наложенным платежом просьба **ЗАРАНЕЕ** направлять заявки по адресу: 117342, г. Москва, ул. Бултерова, д. 40, РОД «За права военнослужащих».

**Общественное движение  
«За права военнослужащих»  
представляет периодические издания,  
не имеющие аналогов и распространяющиеся  
только по подписке:**

— Журнал «Право в Вооруженных Силах» — это комментарии «военных» законов, приказов руководителей «силовых» структур Российской Федерации, а также другие рубрики: «Увольняемому с военной службы», «Социальная защита военнослужащих» («Защити себя сам»), «Жилищное право и военнослужащий», «Дела судебные», «В записную книжку призывнику», «Армия с женским лицом», «Диалог с читателем» (ответы на вопросы читателей), «Командир и право» и т. д. Каждый номер содержит вкладки «Юридическая энциклопедия военнослужащего», «От призыва до запаса защити себя сам», «Военно-уголовное право», «Военно-правовое обозрение», в которых даются нормативные акты о военной службе, правах и льготах военнослужащих и уволенных лиц. Выходит с июля 1997 года. Периодичность — ежемесячно. Объем журнала — 96 страниц. Подписной индекс по каталогу «Роспечать» — 72527.

— «Право в Вооруженных Силах — консультант» — серия книг, практических пособий и комментариев законодательства о военной службе, правах и льготах военнослужащих и уволенных лиц. Периодичность — один раз в два месяца. Объем каждой книги — 200—500 стр. Подписной индекс по каталогу «Роспечать» — 79205.

— **Электронное периодическое издание «Военное право»** (выпуск 3, 2004 г.) представляет собой компакт-диск, который содержит более 20 кодексов Российской Федерации; более 100 основных законодательных актов; свыше 300 указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства по военным вопросам; более 700 приказов директив, указаний руководителей «силовых» структур; справочники по действующим приказам; комментарии «военных» законов; примерные формы документов правового характера (жалобы, иски, рапорты и т. д.), другие необходимые материалы по военно-правовым вопросам. Периодичность — ежегодно. Подписной индекс по каталогу «Роспечать» — 82582.

**ПОДПИСАТЬСЯ МОЖНО С ЛЮБОГО МЕСЯЦА!**

**Адрес редакции: 117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д. 40.  
Тел./факс: (095) 334-9265, 334-9804.**

**Общественное движение «За права военнослужащих»  
ВЫПУСТИЛО НОВЫЙ КОМПАКТ-ДИСК**



Впервые в электронном виде ранее не публиковавшиеся нормативные приказы министра обороны СССР и Российской Федерации за период начиная с 1968 года.

По сравнению с предыдущей версией массив нормативных документов увеличен более чем в 2 раза.

Электронное периодическое издание (справочно-информационная система) «Военное право» на CD-ROM представляет собой базу данных нормативных правовых актов, регулирующих военно-правовые отношения.

Среди них — федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, общевоинские уставы, Корабельный устав ВМФ. Значительный массив документов носит локальный характер применения, предпочтение отдается несекретным приказам, инструкциям и директивам военного ведомства. Кроме документов Министерства обороны РФ, в базе представлены также документы МВД, МЧС, ФСБ, ФПС, открытые для широкого пользования.

Отдельными рубриками в издании «Военное право» представлены статьи, опубликованные в журналах «Право в Вооруженных Силах» (1997—2003 гг.), «Военно-правовое обозрение» (2001—2002 гг.); комментарии законодательства Российской Федерации, регулирующего военно-правовые отношения; формы служебных и процессуальных документов, необходимых военнослужащим и членам их семей, гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ, гражданам, уволенным с военной службы, для реализации своих прав и законных интересов; образцы договоров, заключаемых воинскими частями, учреждениями и военнослужащими; судебная практика (постановления Пленума Верховного Суда РФ, определения Военной коллегии Верховного Суда, акты военных судов).

В издании представлены справочники по несекретным приказам и директивам министра обороны РФ, начальника Тыла Вооруженных Сил РФ, главнокомандующего Военно-Морским Флотом.

Особый интерес представляют научно-правовые исследования ведущих специалистов по военному праву — диссертации и монографии.

Издание просто и удобно в использовании, специальных навыков работы с ним не требуется.

Компакт-диск можно приобрести по адресу: г. Москва, ул. Бутлерова, д. 40 (м. «Профсоюзная», далее троллейбус № 85 до остановки «Улица Бутлерова», телефон (095) 334-98-04, факс (095) 334-92-65) либо заказать его доставку по почте с оплатой наложенным платежом, направив заявку по адресу: 117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д. 40, РОД «За права военнослужащих».

**Голенко Е.Н., Ковалев В.И.**

Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий (для командиров воинских частей, профсоюзных работников и гражданского персонала). Серия «Право в Вооруженных Силах — консультант». — М.: «За права военнослужащих», 2004. — Вып. 48. — 496 с.

Редактор *Тюрина О.А.*

Оператор компьютерной верстки *Тюрин А.И.*

**Лицензия на издательскую деятельность ЛР № 030863 от 18 ноября 1998 г.**

Подписано в печать 15.06.2004. Формат 60x88/16. Гарнитура Антика.  
Бумага газетная. Печ. л. 31. Тираж 3000 экз. Заказ №

Издательство Общественного движения  
«За права военнослужащих»  
117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д. 40

Отпечатано в полном соответствии с качеством  
предоставленного оригинал-макета  
в ОАО «Ярославский полиграфкомбинат»  
150049, Ярославль, ул. Свободы, 97

ISBN 5-93297-049-9



9 785932 970492 >