

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

---

**Тема 1. Почему необходимо заключать коллективный договор**

Одной из форм социального партнерства являются коллективные переговоры по подготовке проекта коллективного договора.

В соответствии со ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) **коллективный договор** – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

У работодателей часто возникают вопросы о необходимости заключения коллективного договора. Работодатель иногда рассматривает выполнение принятых коллективным договором обязательств как дополнительное обременение. Но в действительности это не так. В Трудовом кодексе содержится более 40 статей, которые допускают урегулирование отдельных трудовых правоотношений нормами коллективного договора. В частности, это вопросы, связанные с оплатой труда, режимом труда и отдыха, установлением гарантий и льгот для отдельных категорий работников, и другие. Конечно, эти вопросы работодатель может регулировать своими приказами или распоряжениями. Однако решения, принимаемые работодателем, могут не устраивать работников организации, что может привести к возникновению коллективных трудовых споров. Если же эти вопросы будут урегулированы в коллективном договоре, то стороны в период действия коллективного договора не вправе требовать изменения этих условий в одностороннем порядке. Таким образом, работодателю будет гарантирована защита от социальных взрывов в организации, при условии что им выполняются обязательства по коллективному договору. Кроме того, коллективный договор – это гарантия защиты интересов работников организации в период действия коллективного договора. Как видно из вышеизложенного, у работодателя и работников есть стимулы для заключения коллективного договора.

Порядок заключения коллективного договора определен ч. 2 ТК РФ.

## Тема 2. Представители сторон

Представителями работников являются профсоюзы работников, их объединения (первичная профсоюзная организация) и иные представители работников (ст. 29 ТК РФ). Трудовым кодексом РФ предусмотрены различные способы формирования представительного органа в зависимости от численности работников, объединенных в первичную профсоюзную организацию, или отсутствия первичной профсоюзной организации. Согласно ст. 30 ТК РФ работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями. При отсутствии первичной профсоюзной организации либо при объединении в профсоюзную организацию менее половины работников на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов действующей первичной профсоюзной организации либо иному представительному органу (ст. 31 ТК РФ).

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций, объединяющих в совокупности более половины работников данного работодателя по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения (ч. 2 ст. 37 ТК РФ). При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю или его представителю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В этой статье также регулируется вопрос о процедуре коллективных переговоров, когда первичная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации. В этом случае общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями. Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Представителями работодателей является руководитель организации, работодатель-индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные им лица (ст. 33 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 и 2 ст. 36 ТК РФ инициатива по заключению коллективного договора может исходить от представителя любой стороны трудовых правоотношений. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ не допускается.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения формируется комиссия. Порядок формирования комиссии предусмотрен ст. 35 ТК РФ. В соответствии с частью первой указанной статьи комиссия создается на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Лицам, участвующим в коллективных переговорах и подготовке проекта коллективного договора, устанавливаются гарантии, закрепленные ст. 39 ТК РФ. Они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

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, уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за виновные действия (пп. 5–8, 10, 11 ст. 81 ТК РФ).

### Тема 3. Порядок ведения коллективных переговоров

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров (ч. 9 ст. 37 ТК РФ).

Ст. 42 ТК РФ определено, что порядок разработки проекта коллективного договора, его заключения определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Для ведения коллективных переговоров стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию.

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**, при этом не важно, сколько условий будет согласовано сторонами, и одновременно с этим составить протокол разногласий. Эти разногласия будут разрешаться в порядке, предусмотренном законодательством, как коллективный трудовой спор (гл. 61 ТК РФ) или могут быть предметом дальнейших переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ). Достигнув соглашения по спорным позициям, стороны вводят их в действие как дополнение к действующему коллективному договору.

Согласно ст. 40 ТК РФ коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. В этих случаях представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в том же порядке, который установлен для заключения коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

#### Тема 4. Структура и содержание коллективного договора

Ст. 41 ТК РФ определены примерное содержание и структура коллективного договора. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации 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;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.
- 

Конкретное содержание и структура коллективного договора определяются самими сторонами коллективных переговоров. При разработке раздела коллективного договора «Охрана труда» советуем воспользоваться письмом Минтруда России от 23.01.96 № 38-11 «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах». С учетом финансово-экономического положения работодателя в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с трудовым законодательством. Однако коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если же такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

## **Тема 5. Действие коллективного договора**

Коллективный договор может заключаться на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). Он вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. По истечении срока действия договора стороны имеют право либо заключить новый коллективный договор, либо продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Соглашение о продлении действия коллективного договора должно быть оформлено в письменной форме.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

При реорганизации или ликвидации организации, при изменении наименования организации в форме преобразовании, а также расторжения трудового договора с руководителем организации коллективный договор сохраняет свое действие (при ликвидации организации действие коллективного договора сохраняется в течение всего срока ликвидации). При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон (представители работников или работодателя) вправе направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или о продлении действия прежнего на срок до трех лет.

## **Тема 6. Регистрация коллективного договора**

Регистрация коллективного договора в соответствующем органе по труду является обязательной. Работодателя, представителем работодателя в течение семи дней со дня подписания коллективного договора представителями сторон должен направить коллективный договор для уведомительной регистрации в орган по труду. Однако вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

При регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим этот коллективный договор, для устранения установленных нарушений, а также направляет сообщение в соответствующую государственную инспекцию труда для последующего контроля. Условия коллективного договора, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, признаются недействительными и не подлежащими применению (ст. 9 и 50 ТК РФ).

## **Тема 7. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон социального партнерства**

Контроль за выполнением коллективного договора возложен на стороны социального партнерства, их представителей и соответствующие органы по труду. В случае если представители сторон уклоняются от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению коллективного договора, отказываются от его подписания или от предоставления информации, необходимой для ведения коллективного договора и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, они подвергаются привлечению к административной ответственности (ст. 54 ТК РФ). Административная ответственность представителей сторон также наступает и в случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором (ст. 55 ТК РФ). В соответствии со ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31 Кодекса об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ за указанные нарушения установлены размеры штрафов от 10 до 50 минимальных размеров оплаты труда.



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Тема 1. Общие положения**

**1.1. Основания возникновения трудовых правоотношений**

В соответствии со ст. 16 ТК РФ основаниями возникновения трудовых правоотношений являются заключение трудового договора между работником и работодателем.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Нередко возникает вопрос, кто в данном случае является представителем работодателя? В соответствии с пунктом 12 постановления Пленума Верховного Суда «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 г. № 2 (Далее Постановление от 17.03.2004 г. № 2) представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с ним трудового договора наделено полномочиями по найму работников.

В соответствии со ст. 3 и 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Основанием отказа могут являться только деловые качества работника либо состояние его здоровья.

**1.2. Понятие трудовых отношений**

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

**1.3. Стороны трудовых отношений**

Согласно статье 20 Трудового кодекса РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в некоторых случаях установленных статье 63 Трудового кодекса лица, не достигшие указанного возраста.

На отдельные виды тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями могут приниматься лица не моложе восемнадцати лет. Перечень таких работ утвержден постанов-

лением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (в редакции постановления Правительства РФ от 20.06.2001 № 463).

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

Работодателей - физических лиц можно разделить на две группы:

- работодатели - индивидуальные предприниматели, к ним относятся физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица; частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;
- работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями - это физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

В случаях, установленных законодательством работодателем может быть лицо, не достигшее восемнадцати лет.

#### **1.4. Форма трудового договора**

Статья ст. 67 ТК РФ обязывает работодателя оформлять трудовые отношения с работником в письменной форме в двух экземплярах, подписанных каждой из сторон. Один экземпляр хранится у работодателя, другой передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В заявлении работника о приеме на работу нет необходимости, т. к. приказ (распоряжение) о приеме работника на работу издается на основании заключенного трудового договора и содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В случае, когда работник был фактически допущен до работы без надлежащего оформления, работодатель обязан оформить трудовой договор не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

#### **1.5. Медицинское освидетельствование работников**

При оформлении на работу отдельные лица обязаны пройти медицинское освидетельствование. В частности, лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста (ст. 69 ТК РФ), лица, принимаемые на работы, связанные с движением транспорта, на работы, связанные с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (ч. 1 ст. 213 ТК РФ), лица, принимаемые на работу в организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также в некоторые другие организации (ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

Приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.04 г. № 83 (с дополнениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 16.05.2005 г. № 338) утверждены перечень вредных и (или) опасных производственных факторов при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования); перечень работ, при выпол-

нении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

В соответствии с ч. 5 ст. 213 ТК РФ 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 РФ. В развитие данной нормы были приняты Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утвержденные постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695.

Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержден постановлением Совета Министров–Правительства РФ от 28.04.93 № 377 О реализации Закона Российской Федерации „О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании“.

Освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности.

Согласно п. 2 указанных Правил освидетельствование работника проводится на добровольной основе с учетом норм, установленных Законом РФ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании». Если работник отказывается пройти освидетельствование, он не допускается до работы, к которой может быть допущен только после прохождения обязательного психиатрического освидетельствования. Действия работника, уклоняющегося от прохождения психиатрического освидетельствования, являются виновными. При повторном отказе работника от прохождения психиатрического освидетельствования без уважительных причин работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником по п.5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

#### **1.6. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку (ранее работавшим), документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, если предстоящая работа требует специальных знаний; военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу, обязаны предъявить документы воинского учета, иные документы в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, если этого требует специфика работы. Помимо указанных документов лицо, поступающее на работу, обязано предъявить страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

Запрещается требовать от лица, с которым заключается трудовой договор, документы помимо предусмотренных трудовым законодательством. В частности, в соответствии со ст. 64 ТК РФ не допускается ограничение прав при заключении трудового договора в зависимости от места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

### 1.7. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются стороны трудовых правоотношений: работодатель (юридическое или физическое лицо) и работник. Обязательным является указание сведений о сторонах, предусмотренных частью 1 статьи 57 ТК РФ, а именно:

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основании, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (доверенность с указанием даты выдачи и номера);

В трудовом договоре должны быть указаны место и дата заключения трудового договора.

Под содержанием трудового договора понимаются условия работы, о которых договорились стороны. Условия трудового договора разделены на три группы:

- обязательные дополнительные условия;
- не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;
- условия, включаемые в трудовой договор по соглашению сторон.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие:

- **место работы**, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- **трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- **дата начала работы**. 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 день после вступления договора в силу, т.е. со дня его подписания сторонами, если иное не установлено трудовым законодательством или трудовым договором. Согласно части 4 статьи 61 ТК РФ, если работник не приступил к работе в день начала

работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Это означает, что на данное рабочее место или должность работодатель вправе принять другого работника. Не имеет значения, по какой причине (уважительной или неуважительной) работник не приступил к работе. Однако, аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

В случае, когда заключается срочный трудовой договор необходимо указывать срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом (ст. ст. 59; 304; 338 ) или иным федеральным законом;

- **условия оплаты труда** – предусматривает указание на размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат. Указание на доплаты, надбавки и поощрительные выплаты следует делать в случае, если они назначаются персонально работнику. В тех случаях, когда в организации принят локальный нормативный правовой акт (Положения об оплате труда, Положения о премировании, о стимулирующих выплатах и т. п.), предусматривающий регулярные выплаты премий, доплат и надбавок работникам в зависимости от финансовых возможностей организации, в трудовом договоре достаточно сослаться на эти акты, ознакомив с ними работника под роспись. Иногда работодатель указывает в трудовом договоре, что оплата труда работника устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда. Такое условие трудового договора может противоречить части 2 ст. 229 ТК РФ, в которой дается понятие минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Из его содержания очевидно, что минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Более того, законодатель подчеркнул, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Следовательно, если работник принимается на работу, требующую определенной квалификации, определенного уровня знаний, подтверждаемых документами об образовании (квалифицированную работу), то установление минимального размера оплаты труда такому работнику будет являться не законным (с 01.05.2006 – минимальный размер оплаты труда составляет 1100 рублей.). Более того в ряде субъектов Российской Федерации приняты нормативные правовые акты, устанавливающие требования об оплате труда работника не ниже прожиточного минимума в данном субъекте Российской Федерации, в частности в г. Москве и Московской области, в г. Санкт-Петербурге).

- **режим рабочего времени и времени отдыха** (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, например труд надомников, страховых агентов других);
- **компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда**, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. На стадии заключения трудового договора работодатель обязан проинформировать работника о состоянии рабочего места. Если работа относится к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда, то в трудовом договоре необходимо указать, какие льготы будут предоставлены работнику, выполняющему такие работы. Нормы трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, являются обязательными для исполнения всеми работодателями, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Поэтому минимум гарантий и льгот, который установлен трудовым законодательством, должен предоставляться работникам, выполняющим тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями

труда, в обязательном порядке. Более подробно о компенсациях и льготах рассказано в разделе 3 «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

- **условия, определяющие в необходимых случаях характер работы.** Для некоторых категорий работников (например, работников транспорта, связи, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства и других) характер работы имеет ряд особенностей: носит подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы;
- **условие об обязательном социальном страховании** работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами. В соответствии со статьей 9 федерального закона «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ (с изменениями) отношения по обязательному социальному страхованию возникают у работодателя - по всем видам обязательного социального страхования с момента заключения с работником трудового договора. Работодатель должен производить уплату страховых взносов в пенсионный фонд, в фонд социального страхования, в том числе страховые взносы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в фонд обязательного медицинского страхования.
- **другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**К дополнительным условиям** относятся условия:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте. Внесение данного условия в трудовой договор позволит работнику отказаться от нежелательного для него перевода на другую работу;
- об испытании – данное условие в соответствии с частью 1 статьи 72 ТК РФ устанавливается по соглашению сторон. При отсутствии такого условия в трудовом договоре, работник считается принятым на работу без испытания.;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной). Работник обязательно должен быть ознакомлен с перечнем сведений, составляющих тайну, охраняемую законом.
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 

**К условиям, включаемым в трудовой договор по соглашению сторон** относятся:

- права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (ст. 21 и 22, 212 и 214, 219 и 220 ТК РФ), локальными нормативными актами.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей, т.е. эти права и обязанности будут действовать в силу закона.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

## 1.8. Срок трудового договора

Согласно части 1 ст. 58 ТК РФ трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок, продолжительностью до 5 лет, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Минимальных сроков законодательством не установлено.

На практике именно срочный трудовой договор вызывал много проблем, которые были урегулированы федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ.

Срочный трудовой договор обладает рядом особенностей. Так, статьями 58 и 59 ТК РФ закреплена ряд важных положений, о которых работодатель должен знать:

- срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или федеральными законами;
- если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
- срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;
- в соответствии со ст. 79 ТК РФ работодатель обязан предупредить работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Статьей 59 ТК РФ предусмотрены случаи, когда срочный трудовой договор должен заключаться и может быть заключен по соглашению сторон. В частности, в части 1 статьи 59 ТК РФ приведены случаи, когда срочные трудовые договоры заключаются с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (императивная норма, т.е. обязательная для работодателя):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.
- 

В соответствии с частью 2 ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условия ее выполнения:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.
- 

Не будет являться нарушением, если в случаях, указанных в части 2 ст. 59 ТК РФ стороны заключат договор на неопределенный срок.



## 1.9. Испытание при приеме на работу

Все вопросы, связанные с испытанием при приеме на работу, регулируются ст. 70 и 71 ТК РФ. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании и конкретный срок испытания должны быть указаны в трудовом договоре. Если условие об испытании в трудовом договоре отсутствует, то работник считается принятым на работу без испытательного срока и его увольнение возможно только на общих основаниях.

В этой статье определены категории работников, которым испытательный срок не устанавливается.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.
- 

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Если испытание установлено лицам, которым оно по закону устанавливаться не может, условие об испытании будет признано недействительным.

Испытание не устанавливается при переводе работника на другую работу, в том числе и на более высокую должность, внутри организации, поскольку согласно закону оно может иметь место только при приеме на работу. Исключение составляют государственные служащие, которым может устанавливаться испытание при переводе на другую должность в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (с изменениями на 02.02.2006 г.).

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и иные периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. Например, работнику установлен испытательный срок продолжительностью два календарных месяца. Проработав полтора календарных месяца, работник заболел и отсутствовал на работе 21 календарный день. На пери-

од болезни срок испытания приостанавливается, т. к. в отсутствие работника проверка его деловых и профессиональных качеств невозможна. Как только работник приступит к работе после болезни, испытание продолжится и продлится на оставшуюся часть испытательного срока. В данном примере оставшаяся часть испытания равна половине календарного месяца. Общая продолжительность до и после перерыва не должна превышать установленного срока. Приказ о продлении испытательного срока в связи с отсутствием работника по болезни не издается.

В части 2 статьи 70 ТК РФ содержится положение, о порядке установлении испытания при фактическом допущении работника до работы, без надлежащего оформления трудовых правоотношений. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. При отсутствии такого соглашения, работодатель не вправе устанавливать работнику испытание.

Правовое положение работников, принятых на работу с испытательным сроком, ничем не отличается от положения других работников. Согласно ч. 3 ст. 70 ТК РФ в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Это касается установления размера заработной платы, обеспечения средствами индивидуальной защиты, предоставления льгот и компенсаций и др.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Приказ о расторжении трудового договора может быть издан в любой день испытательного срока, но не позже его последнего дня. Процедура расторжения трудового договора по результатам испытания определена в ст. 71 ТК РФ. До издания приказа о расторжении трудового договора работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Это должно подтверждаться письменными доказательствами, например актами о выпуске бракованной продукции, о невыполнении норм выработки, о ненадлежащем выполнении трудовых обязанностей с конкретным указанием, в чем выразилось такое ненадлежащее выполнение, докладными записками и другими доказательствами. Акты должны быть оформлены надлежащим образом, т.е. иметь не менее трех подписей. При этом необходимо получить объяснение работника. Если в своем объяснении работник указывает, что он не выполнил порученную работу в срок, потому что не был обеспечен своевременно технической документацией, чертежами, инструментами, комплектующими деталями, сырьем и т. д., то нет оснований считать, что работник не профессионален или не квалифицирован. Здесь может идти речь о том, что работодатель не создал необходимых условий для выполнения работы. Причиной увольнения по результатам испытания может являться только одно – отсутствие необходимых деловых качеств, недостаточная квалификация работника. Таким образом, в действиях работника не должны присутствовать виновные действия. Если же виновные действия присутствуют, то увольнение работника должно производиться за конкретные виновные действия по ст. 81 ТК РФ. Для увольнения достаточно двух-трех таких актов и соответствующего числа письменных объяснений работника. Все акты должны составляться в день, когда работник ненадлежащим образом выполнил порученную работу или когда работодателю стало известно о ненадлежащем выполнении работы.

При увольнении по результатам испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения первичной профсоюзной организацией и без выплаты выходного пособия. Работник вправе обжаловать решение работодателя о своем увольнении в федеральный суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Издание специального приказа о принятии на работу работника, прошедшего испытание, не требуется.

Ст. 71 ТК РФ предусматривается право работника расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в период испытания, если сам работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей. В этом случае работник обязан предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию в письменной форме за три дня.

## **Тема 2. Порядок заключения трудового договора с совместителями**

В соответствии со статьями 60-1 и 282 ТК РФ совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту основной работы (внутреннее совместительство), так и в других организациях (внешнее совместительство). В любом случае с работником должен заключаться трудовой договор, в котором обязательно должно быть указано, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству в той же организации по той же профессии или специальности, которая для работника является основной. Однако педагогическим и медицинским работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст. 333, 350 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических, работников культуры) особенности работы по совместительству определяются в порядке, установленном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 5 ст. 282 ТК РФ).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Характерной особенностью внутреннего и внешнего совместительства является ограничение продолжительности работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Согласно статьи 294 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. Однако, в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Если по основному месту работы работник приостановил работу в случае задержки выплаты заработной платы более чем на 15 дней (часть вторая статьи 142 ТК РФ) или отстранен от работы по медицинским показаниям (часть вторая или четвертая статьи 73 ТК РФ), указанные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются.

При поступлении на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, кроме трудовой книжки, которая должна находиться по основному месту работы. Если работа по совместительству требует специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке, либо их надлежаще заверенные копии, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы (ст. 283 ТК РФ). В случае выполнения работником по основному месту работы тяжелых работ, с вредными и (или) опасными условиями прием на работу по совместительству для выполнения работ связанных с вредными факторами не допускается.

Согласно ст. 285 ТК РФ оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, а при установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Совместители имеют право на ежегодные оплачиваемые отпуска, которые должны им предоставляться одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ). Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется ему авансом. Статьей 287 ТК РФ определен порядок предоставления других гарантий и компенсаций лицам, работающим по совместительству.

Трудовой договор, заключенный с совместителями на неопределенный срок, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а также в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

Продолжает действовать перечень, устанавливающий виды работ, выполнение которых не является совместительством, утвержденный постановлением Совета Министров СССР от 22.09.88 № 1111.

### Тема 3. Договор гражданско-правового характера и его отличие от трудового договора

Выполнение физическими лицами работ может оформляться не только трудовым договором, но и гражданско-правовыми договорами: подряда, выполнения работ, оказания услуг и другими. В последние годы работодатели все чаще заключают с физическими лицами не трудовые договоры, а договоры гражданско-правового характера. Однако на практике нередки случаи, когда под видом гражданско-правовых договоров сокрыты трудовые договоры. В чем между ними разница и каковы правовые последствия подмены трудовых правоотношений гражданско-правовыми? В приведенной ниже таблице такие различия даны:

#### Различия между трудовым и гражданско-правовыми договорами

Критерии отличий	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
<b>Правовое регулирование</b>	Трудовое законодательство	Гражданское законодательство
Предмет договора	Трудовая функция работника, которую работник должен выполнять лично	Конкретная работа, которая должна быть выполнена (произвести ремонт, написать книгу, оказать медицинские или образовательные услуги и т.д.), т.е. договор заключается для достижения определенной цели
Стороны правоотношений	Работодатель и Работник	Заказчик и Исполнитель работ (услуг)
<b>Оформление правоотношений</b>	Заключается трудовой договор и издается приказ о зачислении работника на работу	Заключается гражданско-правовой договор, приказ не издается
<b>Ведение трудовой книжки</b>	В трудовую книжку вносятся все записи о приеме на работу, переводах и увольнении	Ведение трудовых книжек законодательством не предусмотрено
<b>Оплата</b>	Устанавливается оплата труда (размер тарифной ставки или размер должностного оклада), которая должна начисляться ежемесячно	Определяется цена договора, которая выплачивается либо по окончании выполненной работы, либо по завершении отдельных этапов работ
<b>Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка организации (ПВТР)</b>	Все работники, заключившие трудовой договор обязаны подчиняться ПВТР. За нарушение дисциплины труда работники несут дисциплинарную ответственность	Исполнитель не подчиняется ПВТР. Исполнитель самостоятельно регулирует режим работы (начало и окончание рабочего дня, продолжительность обеденного перерыва, выполнение работы сверхурочно, а также в выходные или праздничные нерабочие дни)

Охрана труда	Обязанность по созданию безопасных условий труда для работников возлагается на работодателя. Работодатель обязан обеспечить работников коллективными и индивидуальными средствами защиты, обучить работника безопасными способам ведения работ.	Исполнитель работ обязан самостоятельно обеспечивать себя средствами индивидуальной защиты, соблюдать в ходе выполнения работ требования по охране труда, промышленной безопасности, производственной санитарии
<b>Ответственность за результат труда</b>	Риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы возлагается на работодателя	Риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки Заказчиком несет Исполнитель
<b>Очередной отпуск, дополнительные отпуска, предусмотренные трудовым законодательством</b>	Предоставляются	Не предоставляются
<b>Пособия по временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам</b>	Выплачивается	Не выплачивается
<b>Включение периода работы в трудовой (страховой) стаж</b>	Включаются все периоды работы, при условии перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд	Включается, при условии перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд
<b>Подтверждение стажа по специальности</b>	Подтверждается и включается в специальный стаж	Не подтверждается
<b>Выполнение сверхурочных работ и работ в выходные и праздничные нерабочие дни</b>	Оплачивается в повышенном размере или компенсируется предоставлением дополнительных дней отдыха	Компенсации не предоставляются
<b>Возмещение вреда за счет средств ФСС при несчастных случаях, произошедших в процессе выполнения работ</b>	Производится в силу возникших трудовых правоотношений	Производится при условии, если это было предусмотрено гражданско-правовым договором

В соответствии с ч. 4 ст.11 Трудового кодекса РФ 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.

#### **Тема 4. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц**

Трудовые правоотношения между работниками и работодателями-физическими лицами, регулируется главой 48 (статьи 303-309) ТК РФ и имеет свои особенности.

Работодателей-физических лиц можно разделить на две группы:

- работодатели-индивидуальные предприниматели, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. К данной группе следует отнести частных нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, и иных лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;
- работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Порядок заключения трудового договора между работодателями физическими лицами и физическими лицами, вступающими в трудовые правоотношения определен ст. 303 ТК РФ, в соответствии с которой трудовой договор должен заключаться в письменной форме. В трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя. Согласно заключенному договору работник обязуется выполнять определенную этим договором работу, не запрещенную трудовым законодательством, а работодатель - физическое лицо обязан: уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами; оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Обязанность зарегистрировать трудовой договор с работником в уведомительном порядке в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией) возлагается только на работодателя - физическое лицо, не являющимся индивидуальным предпринимателем.

Документы, подтверждающие период работы у работодателей - физических лиц определяются в зависимости от того, является ли работодатель физическое лицо – работодателем – индивидуальным предпринимателем или работодателем – физическим лицом, не являющимся предпринимателем.

Подтверждением работы у работодателя, являющегося индивидуальным предпринимателем будут являться: трудовой договор, трудовая книжка, приказы о зачислении работника на работу и другие документы. Согласно статье 309 ТК РФ работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме, зарегистрированный в органах местного самоуправления.



По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. Работодатели - индивидуальные предприниматели при определении срока трудового договора должны руководствоваться статьей 59 ТК РФ.

Статья 305 ТК РФ определяет режимы труда и отдыха. В соответствии с указанной статьей 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 Трудовым кодексом.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (часть первая статьи 74 ТК РФ).

Основаниями прекращения трудового договора с работником, работающим у работодателя - физического лица помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

В случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей настоящей статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Порядок рассмотрения трудовых споров зависит от статуса работодателя-физического лица. Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем-физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются непосредственно в суде (ст. 308 ТК РФ). Если работодатель-физическое лицо, является предпринимателем, то индивидуальные трудовые споры работников рассматриваются в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса РФ. В частности, для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в соответствии со статьей 384 ТК РФ могут создаваться комиссии по трудовым спорам.

**ИЗМЕНЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**



**Тема 3.1 Понятие изменений определенных сторонами условий трудового договора, переводы и перемещения**

Статьей 72 ТК РФ установлено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора должно быть оформлено в письменной форме.

Понятие перевода и перемещения дано в статье 72-1 ТК РФ.

Под переводом на другую работу – понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. Перевод может осуществляться по письменной просьбе работника или с его письменного согласия на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ). Таким образом, можно разграничить переводы по месту, по инициативе одной из сторон трудовых правоотношений, по срокам.

**По месту** переводы можно разделить на:

- перевод на другую работу у того же работодателя;
- перевод на другую работу к другому работодателю;
- перевод на работу в другую местность.

**По инициативе.** Инициатором является:

- работодатель;
- работник.
- 

**По срокам.** Переводы могут быть:

- постоянные
- временные.
- 

Все указанные переводы могут производиться только с письменного согласия работника. Наиболее частыми переводами являются переводы в той же организации.

Законодателем перевод определяется как изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре). Трудовой функцией работника является, как уже говорилось ранее, работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Если у работника

изменяется должность, профессия, специальность – это перевод. Переводом работника на другую работу будет являться его направление в другое структурное подразделение при условии, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре.

Отказ работника от перевода нельзя расценивать как нарушение трудовой дисциплины. В этом случае интересы работника защищены ст. 60 и 379 ТК РФ. В соответствии со ст. 60 ТК РФ работодателю запрещено требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. А в соответствии со ст. 379 ТК РФ, закрепляющей формы самозащиты трудовых прав, работник вправе 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 (Например, пожарные, спасатели и другие работники, которые обязаны выполнять свои обязанности с риском для жизни).

Однако, перевод следует отличать от перемещения. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (часть 3 статьи 72-1 ТК РФ).

Из этого определения видно, что при перемещении условия определенные сторонами трудового договора не изменяются, изменяется только одно условие – рабочее место работника: другое рабочее место, другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, т. е. в пределах административно-территориальных границ данного населенного пункта, поручение работнику работы на другом механизме или агрегате. Отказ работника от перемещения является нарушением трудовой дисциплины.

Переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья запрещено. В этих случаях отказ работника от перевода и перемещения в этих случаях является правомерным.

### Тема 3.2. Временные переводы

Статьей 72-2 ТК РФ предусмотрены временные переводы работника на другую работу. Временные переводы можно разделить на две группы:

- по соглашению сторон сроком до одного года либо на период временно отсутствующего работника;
- при наступлении чрезвычайных обстоятельств сроком до одного месяца.

По соглашению сторон (часть 1 ст. 72-2 ТК РФ), заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Часть 2 указанной статьи, регулирует вопросы перевода при наступлении чрезвычайных обстоятельств.. Переводы при наступлении чрезвычайных обстоятельств производятся без согласия работника. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72-2 ТК РФ. Если указанные основания перевода не вызываются чрезвычайными обстоятельствами, работодатель обязан получить письменное согласие работника на перевод. При этом работодатель обязан учитывать квалификацию работника. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Отказ работника от перевода в этом случае не дает работодателю права наказания работника.

### **Тема 3.3. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением**

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением регулируется статьей 73 ТК РФ. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При отказе работника от предлагаемой работы, в зависимости от рекомендуемых сроков перевода, для работника наступают различные последствия.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (например, в соответствии со ст. 254 ТК РФ сохранение среднего заработка за беременной женщиной при освобождении от работы с неблагоприятными производственными факторами).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Несколько по иному решается вопрос о переводах с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами. Трудовой договор с указанными работниками, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Однако, работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы законодательством установлены гарантии по оплате. Статьей 182 ТК РФ предусмотрено следующее: при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя 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. Такой порядок оплаты применяется как при постоянных переводах, так и при временных.

### **Тема 3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда**

Ст. 73 ТК РФ предусматривает возможность изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), когда такие условия не могут быть сохранены. При этом не допускается изменение трудовой функции работника. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора и причинах, которые вызывают необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или федеральным законом.

При отказе работника от работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если такая работа у работодателя отсутствует или работник отказался от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ. При увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (часть 2 ст. 178 ТК РФ).

В случае, когда изменение определенных сторонами условий трудового договора, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. При принятии такого решения работодатель обязан учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

Что следует понимать под массовым увольнением? В ч. 1 ст. 82 ТК РФ указано, что критерии массового увольнения определяются в отраслевых или территориальных соглашениях. Основные критерии массового увольнения определены постановлением Правительства РФ «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» от 05.02.93 № 99. К таким критериям относятся показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников за определенный календарный период:

- ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;  
200 и более человек в течение 60 календарных дней;  
500 и более человек в течение 90 календарных дней;

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

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников организации. При увольнении работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

---

**Тема 4.1. Общие основания прекращения трудового договора**

Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены ст. 77 ТК РФ. Условно все основания можно разделить на следующие 5 групп:

1. Прекращение трудового договора по воле сторон трудовых правоотношений (по инициативе работника – п. 3 ст. 77, ТК РФ и работодателя – п. 4 (ст.71 и ст.81 ТК РФ);
2. Прекращение трудового договора по соглашению сторон (п. 1 и п. 5 ст. 77 ТК РФ;
3. Прекращение трудового договора по истечении срока трудового договора (п. 2 ст. 77 ТК РФ);
4. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон трудового договора п.10 ст. 77 ТК РФ (ст. 83 ТК РФ);
5. Прекращение трудового договора в случае нарушения установленных правил заключения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом или федеральными законами п. 11 ст. 77 ТК РФ.

Указанный перечень оснований прекращения трудовых правоотношений не является исчерпывающим, Трудовым кодексом и федеральными законами могут быть предусмотрены иные основания.

Рассмотрим отдельные основания прекращения трудовых правоотношений.



## **Тема 4.2 Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника (ч. 3 ст. 77 ТК РФ)**

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника, предусмотренный ст. 80 ТК РФ, распространяет свое действие как на трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор). Таким образом, законодателем было устранено противоречие нормы трудового законодательства со ст. 37 Конституции РФ, запрещающей принудительный труд. Элемент принудительного труда заключался в том, что работник, заключивший срочный трудовой договор, не имел права прекратить трудовые правоотношения до истечения срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, установленных законом. В настоящее время никаких различий в порядке расторжения трудовых договоров, заключенных на неопределенный или на определенный срок, нет. В соответствии с ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней). Работник, заключивший срочный трудовой договор сроком до двух месяцев или договор о выполнении сезонных работ, обязан предупредить работодателя о досрочном расторжении срочного трудового договора в письменной форме за три календарных дня (ст. 292 и 298 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день (выходной или нерабочий праздничный день), то днем увольнения следует считать ближайший следующий за ним рабочий день (ч. 4 ст. 14 ТК РФ). Например, если работник 29 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию, то последним днем его работы и датой его увольнения будет являться 13 июня, т. к. 12 июня нерабочий праздничный день.

Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения, если работник и работодатель достигли по этому поводу соглашения. Кроме того, ч. 3 ст. 80 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника в случаях, когда увольнение работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (перевод мужа или жены на работу в другую местность, зачисление в учебное заведение, зачисление на должности по конкурсу и др.).

Трудовым законодательством не предусмотрена обязанность работника указывать в заявлении об увольнении причину увольнения. Однако наличие или отсутствие у работника уважительных причин может влиять не только на сокращение срока предупреждения об увольнении, но и на продолжительность сохранения непрерывного трудового стажа. По общему правилу при переходе с одной работы на другую непрерывный трудовой стаж сохраняется при наличии уважительных причин в течение одного календарного месяца, а при отсутствии уважительных причин – в течение 21 календарного дня. Конституционный Суд РФ своим определением от 04.03.2004г. № 138-0 признал не подлежащим применению судами, другими органами и должностными лицами положение о прерывании непрерывного трудового стажа при повторном увольнении работника по собственному желанию без уважительных причин в течение года, предусмотренное подпунктом «и» пункта 7 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию и абзацем вторым пункта 16 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 года № 1117, как противоречащее статьям 19 (части 1 и 2), ст. 37 (часть 1) и 55 (часть 2) Конституции РФ. Таким образом, в настоящее время не имеет значения, сколько раз в году увольняется работник по собственному желанию без уважительных причин. Важно чтобы работник каждый раз трудоустроивался на работу в течение 21 календарного дня и непрерывный трудовой стаж работника будет сохранен.

В некоторых случаях у работника непрерывный трудовой стаж сохраняется более длительное время. Например, при увольнении в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность или выходом на пенсию по старости непрерывный трудовой стаж сохраняется за работником независимо от продолжительности перерыва в работе. Более подробно условия сохранения непрерывного трудового стажа рассматриваются в Правилах об исчислении непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, утвержденных постановлением Совета Министров СССР от 13.04.73 г. № 252. С 01.01.2007 г. непрерывный трудовой стаж утрачивает свое значение. Определением Конституционного суда от 02.03.2006 г. № 16-О признаны недействительными Положения пункта 1 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию (утверждены Постановлением Совета Министров СССР от 13 апреля 1973 года N 252), пунктов 25 - 27 Основных условий обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию (утверждены Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23 февраля 1984 года N 191) и пункта 30 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию (утверждено Постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 года N 13-б) в части, увязывающей право на получение пособия по временной нетрудоспособности и его размер с длительностью непрерывного трудового стажа, в силу правовых позиций, выраженных Конституционным Судом Российской Федерации в Определении от 4 марта 2004 года N 138-О, как противоречащие Конституции Российской Федерации.

На практике часто возникает вопрос, можно ли подать заявление об увольнении, находясь в отпуске, в командировке, выполняя государственные или общественные обязанности или отсутствуя на работе по другим причинам? Основная цель предупреждения об увольнении – подыскать замену увольняющемуся работнику. А поэтому не имеет значения, когда работник подает заявление об увольнении – во время работы или в периоды отсутствия на работе.

В период срока предупреждения об увольнении работник вправе отозвать свое заявление об увольнении в любое время, и увольнение в этом случае не производится, кроме случая, когда на его место приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. В частности, ст. 64 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя заключить трудовой договор с работником, приглашенным в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения. Второй случай, когда работник не вправе отозвать свое заявление об увольнении предусмотрен статьей 127 ТК РФ. При предоставлении отпуска с последующим увольнением по инициативе работника у работника сохраняется право отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник в порядке перевода другой работник. Находясь в отпуске, работник лишается права отзыва заявления об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, даже если не издан приказ о его увольнении. В противном случае, если по истечении установленного срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник продолжает выполнять свою работу, его заявление об увольнении утрачивает свою силу и трудовые отношения считаются продолженными.

Как уже говорилось, датой увольнения работника является последний день работы. Работодатель не вправе задерживать работника по истечении срока предупреждения ни по каким причинам: например, не найден другой работник на данное рабочее место, работником не сданы материальные ценности, наличие задолженности и др. В соответствии с ч. 4 ст. 84-1 ТК РФ работодатель обязан в день увольнения выдать работнику трудовую книжку с соответствующей записью об увольнении. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольне-

нии с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другие). Все копии документов связанных с работой выдаются работнику безвозмездно. В день увольнения с работником должен быть произведен окончательный расчет. Если в день увольнения работника выдать трудовую книжку ему невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель должен направить ему почтовое уведомление (заказным письмом с уведомлением о вручении) о необходимости получить трудовую книжку. Пересылка трудовой книжки по почте допускается только с согласия самого работника. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. В тех случаях, когда выдача трудовой книжки была задержана по вине работодателя, на него возлагается обязанность возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). В этом случае работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ). Ответственность работодателя наступает и за задержку выплат при увольнении. В соответствии со ст. 236 работодатель обязан выплатить причитающиеся суммы работнику с уплатой денежной компенсации, т. е. процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Если работодатель отказывается выплатить денежную компенсацию, то работник вправе обратиться в суд для разрешения возникшего трудового спора. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

### **Тема 4.3. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя**

Ст. 81 ТК РФ предусматривает основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя и содержит 16 оснований увольнения, однако перечень оснований увольнения не является исчерпывающим, т.к. п. 14 предусматривает иные случаи прекращения трудового договора, установленные Трудовым кодексом РФ или федеральными законами.

**1. Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем – физическим лицом.** В соответствии со ст. 61 Гражданского кодекса РФ ликвидация юридического лица – это прекращение его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Решение о ликвидации юридического лица могут принять либо сами учредители (участники) или орган юридического лица, уполномоченный на это юридическими документами, либо суд.

Основанием для прекращения трудовых правоотношений по п. 1 ст. 81 ТК РФ является решение о ликвидации юридического лица. Порядок увольнения в связи с ликвидацией отличается от порядка увольнения в связи с сокращением численности или штата работников. После принятия решения о ликвидации работники должны быть предупреждены о предстоящем увольнении под роспись, не позднее чем за два месяца (часть 1 ст. 189 ТК РФ), при этом не имеет значения, находится ли в это время работник на работе или отсутствует (болезнь, отпуск, отсутствие по другим причинам). Срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после предупреждения. При увольнении в связи с ликвидацией работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка (п. 1 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, увольнение в связи с ликвидацией юридического лица влечет за собой определенные правовые последствия для работника: за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости, если работник в двухнедельный срок со дня увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен в течение трех месяцев. Ранее действовавшее трудовое законодательство не связывало выплату среднего заработка за третий месяц с обращением в службу занятости в течение двух недель со дня увольнения. Такой же порядок увольнения предусмотрен и при ликвидации филиала, представительства или иного обособленного подразделения юридического лица, расположенных в другой местности.

Расторжение трудового договора по п. 1 ст. 81 ТК РФ с работниками производится и в том случае, если прекращается деятельность работодателя – физического лица индивидуального предпринимателя. Основанием для прекращения деятельности работодателя – физического лица является принятое им самим решение, или признание его банкротом по решению суда, или отказ в продлении срока лицензии на занятие отдельными видами деятельности.

**2. Сокращение численности или штата работников организации.** Порядок сокращения численности или штата работников определен ст. 179 и 180 ТК РФ. На практике встречаются случаи, когда работников увольняют по данному основанию с целью избавиться от них. При рассмотрении трудовых споров, связанных с таким увольнением, суды обязательно устанавливают, имело ли в действительности место сокращение численности или штата работников.

Согласно ч. 1 ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют работники с более высокой квалификацией и производительностью труда. В тех случаях, когда квалификация работников окажется равной, отдавать предпочтение следует работникам, имеющим иные преимущества. В соответст-

вии с частью 2 ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение 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 или 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.

Перечень категорий работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности и квалификации, может быть расширен федеральными законами или коллективным договором.

Работник с равной производительностью и квалификацией, но с меньшим числом преимуществ должен быть предупрежден о предстоящем увольнении персонально под роспись не позднее, чем за два месяца до предстоящего увольнения. В период проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации в соответствии с ч. 1 ст. 180 ТК РФ работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Согласно части 3 статьи 81 ТК РФ увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работнику должны быть предложены все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовым законодательством не предусмотрено, сколько раз работнику следует предлагать другую работу, достаточно и одного раза, но в любом случае до увольнения работника по мере появления вакансий работодатель обязан предлагать их работнику. Несоблюдение этого требования может привести к восстановлению работника на работе. Отказ работника от предлагаемой работы или отсутствие вакансий, которые могли бы быть предложены работнику, должны быть оформлены в письменной форме.

До 06.10.2006 г. законодатель не допускал увольнение работников до истечения двухмесячного срока предупреждения. В настоящее время часть 3 статьи 180 ТК РФ содержит новое положение, в соответствии с которым работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Увольняемому по сокращению численности или штата работнику, в день увольнения выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. На период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения за ним сохраняется средний месячный заработок с зачетом выходного пособия (ч. 1 ст. 178 ТК РФ). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии обращения работника в этот орган в двухнедельный срок после увольнения и, если он не был трудоустроен этим органом в течение первого, второго и третьего месяца со дня увольнения (ч. 2 ст.

178 ТК РФ). В этом случае органом службы занятости населения выдается соответствующая справка, на основании которой работодатель обязан выплатить бывшему работнику средний месячный заработок за третий месяц. Указанные выплаты производятся в дни выплаты заработной платы в организации при предъявлении трудовой книжки и паспорта, а при выплате за третий месяц – еще и справки из органа службы занятости. На этом обязательства работодателя перед бывшим работником прекращаются. Если работник не обратился в двухнедельный срок в орган службы занятости по уважительным причинам (болезнь, выполнение государственных или общественных обязанностей), этот срок продлевается. При отсутствии уважительных причин работник теряет право на получение среднего заработка за третий месяц.

Трудовым или коллективным договорами могут устанавливаться повышенные размеры выходного пособия (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению численности или штата работников производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

**3. Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе** вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе должно подтверждаться объективными данными, полученными в результате аттестации работника.

В соответствии с частью 2 статьи 81 ТК РФ порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

В настоящее время продолжает действовать «Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи», утвержденным постановлением Госкомитета по науке и технике СССР и Госкомитета по труду СССР от 05.10.73 № 470/267 (в редакции постановлений ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 22.10.79 № 528/445 и от 14.11.86 № 486/489) в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ. Данное Положение может быть использовано работодателем для разработки локального нормативного акта о проведении аттестации работников. Соответствующее Положение о проведении аттестации может быть разработано и для рабочих.

Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если работник согласился перейти на предлагаемую работу, его увольнение не производится. Если работник является членом профсоюзной организации, работодатель обязан до увольнения работника получить мотивированное мнение соответствующего выборного профсоюзного органа.

Выплата выходного пособия при увольнении по данному основанию трудовым законодательством не предусмотрена, однако это может быть предусмотрено локальными нормативными правовыми актами или трудовым договором.

**4. Расторжение трудового договора в случае смены собственника имущества организации.** Это основание прекращения трудовых правоотношений и допускается только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Порядок увольнения по данному основанию определен 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.

Под сменой собственника понимается переход (передача) права собственности на имущество при отчуждении государственной или муниципальной собственности в собственность организаций или в результате национализации – обращения имущества, находящегося в собственности организации в государственную собственность.

Если в течение трех месяцев новый собственник не прекратил трудовые отношения с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером, то их последующее увольнение возможно только по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Данный порядок расторжения трудового договора не распространяет своего действия на других работников организации. В соответствии с частью 2 статьи 75 ТК РФ смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации. Дополнительного оформления трудовых документов с этими работниками не требуется. Однако если работник в связи со сменой собственника имущества организации откажется продолжать работу, то он подлежит увольнению по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Часть 4 ст. 75 ТК РФ допускает право нового собственника имущества организации проводить сокращение численности или штата работников только после государственной регистрации перехода права собственности.

**5. Расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания.** Как видно из формулировки, увольнение работника производится за виновные действия, т. е. в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к нему ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

Увольнение по данному пункту возможно лишь при одновременном наличии следующих условий:

- действия работника являются противоправными. Под противоправностью в данном случае следует понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов и распоряжений работодателя, инструкций по охране труда, технических правил и т. д.);
- действия работника являются виновными, т. е. работник не исполнил трудовые обязанности без уважительных причин, хотя со стороны работодателя были созданы все необходимые условия для работы;
- неисполнение трудовых обязанностей является неоднократным (более одного раза);

- к работнику ранее уже применялось дисциплинарное взыскание, и на день решения вопроса об увольнении дисциплинарное взыскание является действующим, оно не погашено, не снято и не отменено. Учитываются только те взыскания, которые были зафиксированы в письменной форме, в частности приказами о применении взысканий.

Увольнение возможно только при одновременном наличии всех указанных условий, отсутствие хотя бы одного из них не дает работодателю права уволить работника.

В практике бывают случаи, когда работодатель формально подходит к решению вопроса об увольнении, например, когда увольняют работника, учитывая только неоднократность совершенных проступков и не учитывая их тяжести. При рассмотрении таких дел в судебном порядке суд восстанавливает уволенных работников на работе.

Увольняя работников за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, работодатель обязан указать в приказе, какие именно проступки совершил работник ко времени увольнения и имел ли он за них взыскания и когда.

При увольнении по данному основанию работодатель обязан учесть мнение первичной профсоюзной организации, если работник является членом этой организации.

**6. Расторжение трудового договора в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.** Данный пункт содержит пять оснований расторжения трудового договора, два основания включены законодателем впервые. К числу грубых нарушений трудовых обязанностей относятся:

а) прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Прогулом также признается:

- оставление работы без предупреждения работодателя о намерении расторгнуть трудовой договор письменно за две недели;
- оставление работы до истечения установленного срока предупреждения без согласия работодателя;
- самовольное использование дней отгулов (кроме отгулов, предоставляемых донорам);
- самовольный уход в отпуск.
- 

Датой увольнения за прогул является последний день работы работника. При увольнении по данному основанию работника, являющегося членом профсоюза, не требуется учитывать мнение первичной профсоюзной организации.

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по данному основанию возможно при наличии двух условий:

- появление в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения на работе, т.е. в месте выполнения трудовых обязанностей;
- в рабочее время работника.



При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Не имеет также значения, когда работник находился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения - в начале или конце рабочего дня.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (п. 42 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.).

*в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника.*

Увольнение работника по данному основанию может быть признано правомерным при наличии следующих условий:

- обязанность не разглашать охраняемую законом тайну была обусловлена трудовым договором;
- работник был ознакомлен под расписку с перечнем сведений, не подлежащих разглашению;
- охраняемая законом тайна стала известна работнику в связи с исполнением им трудовой функции;
- факт разглашения охраняемой законом тайны установлен.
- 

При отсутствии одного из указанных условий увольнение работника будет являться неправомерным.

При увольнении работника по данному основанию работодатель вправе привлечь работника к гражданско-правовой ответственности по возмещению ущерба, причиненного организации в связи с разглашением охраняемой законом тайны.

Основанием для увольнения является также разглашение персональных данных другого работника. Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации (документированной информации, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации).

Использование персональных данных работника допустимо только в соответствии с целями, определившими их получение. Передача персональных данных работника возможна только с согласия работника или в случаях, прямо предусмотренных законодательством.

Для того, чтобы определить, какие работники могут быть уволены по данному основанию, необходимо обратиться к должностным обязанностям работников. Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 37, квалификационные характеристики ряда должностей руководителей и специалистов, предусматривают выполнение трудовых обязанностей с использованием персональных данных работников. К ним можно отнести должности:

главного специалиста по защите информации, заместителя директора по управлению персоналом, начальника отдела кадров, экономиста по труду и должности других работников, имеющих право на получение персональных данных работников, основания их получения, условия, обеспечивающие сохранность передаваемых данных, сроки пользования этой информацией, периодичность ее обновления и т.д. Круг таких лиц может определяться работодателем. В коллективном договоре, в локальных нормативных актах (правилах внутреннего трудового распорядка, положении о персонале и др.), в заключаемых трудовых договорах могут

предусматриваться положения о порядке хранения и использования персональных данных работников.

Статьей 90 ТК РФ предусмотрена 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.

*г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.* По сравнению с ранее действующим трудовым законодательством формулировка увольнения по данному основанию расширена. Уволить работника можно не только за совершение хищения имущества, но и за его растрату, умышленное уничтожение или повреждение. Термин «чужое имущество» означает - любое имущество, не принадлежащее данному работнику,; имущество работодателя, имущество работников организации, имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

Работники могут быть уволены по этому основанию при наличии следующих условий:

- указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы;
- их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях

В связи с этим не могут служить основанием для увольнения по указанному основанию, например, акты органов вневедомственной охраны, зафиксировавшие хищение имущества, поскольку эти органы не вправе применять меры административного взыскания.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

*д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований 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.* Это основание увольнения относится ко всем категориям работников и направлено на повышение ответственности за соблюдение требований по охране труда каждым работником.

Законодатель предоставляет работодателю право уволить работника и в том случае, когда существовала реальная угроза наступления тяжких последствий, но она была предотвращена. Нарушение работником требований охраны труда в этом случае должно быть установлено и подтверждено соответствующими документами (актом о несчастном случае, экспертным заключением, постановлением федерального инспектора по охране труда и др.).

**7. Расторжение трудового договора за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.** Увольнение работников по данному основанию допустимо лишь в отношении работников, непосредственно обслуживающих или использующих денежные, товарные ценности или иное имущество (за-

нятые приемом, хранением, транспортировкой или распределением этих ценностей). По общему правилу такие работники несут полную материальную ответственность на основании специальных законов или письменных договоров о полной материальной ответственности (см. ст. 244 ТК РФ).

Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85 утвержден Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности. Этим же постановлением утверждены типовые формы договоров о полной материальной ответственности.

Для увольнения по мотивам утраты доверия не имеет значения, в каких пределах на этих работников была возложена материальная ответственность. По данному основанию могут быть уволены работники, в трудовую функцию которых обслуживание денежных, товарных или иных ценностей входит дополнительно (например, водитель, на которого возложены обязанности экспедитора). Вместе с тем не могут быть уволены в связи с утратой доверия счетоводы, бухгалтеры, товароведы, контролеры, сторожа, администраторы гостиниц и другие работники, деятельность которых непосредственно не связана с обслуживанием денежных, товарных и иных ценностей.

Использование материально ответственным лицом вверенного ему имущества в личных целях также дает работодателю основание для выражения ему недоверия.

В то же время не обязательно, чтобы работник своими действиями нанес материальный ущерб, достаточно, чтобы он своими действиями создал реальную возможность его причинения.

Недоверие к работнику не может основываться лишь на подозрении. Для увольнения по этому основанию нужны конкретные факты совершения работником виновных действий. Поводом к утрате доверия могут служить не только злоупотребления, допущенные работником при обслуживании им денежных, товарных или иных ценностей, но и халатное отношение к исполнению своих трудовых обязанностей.

Увольнение по п. 7 ст. 81 ТК РФ может наступить не только за совершение виновных действий, носящих систематический характер, но и за однократное, но грубое виновное нарушение трудовых обязанностей, послужившее основанием для утраты доверия к работнику.

Если вина работника в совершении виновных действий не установлена, то работник не может быть уволен по причине утраты доверия.

**8. Расторжение трудового договора в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.** Совершение аморального проступка (появление на работе в нетрезвом виде, сквернословие, драки, а также другие действия, дискредитирующие работника), несовместимого с продолжением данной работы, может служить основанием увольнения лишь в отношении работников, занимающихся воспитательной деятельностью, причем воспитательная деятельность должна составлять основное содержание их работы. К таким работникам относятся учителя, мастера производственного обучения, преподаватели учебных заведений, воспитатели общежитий, детских садов и др. Иные работники, хотя и работающие в детских учреждениях, но выполняющие лишь технические обязанности (уборщики, кладовщики, сторожа и др.), уволены по данному основанию быть не могут.

В приказе об увольнении работника должны быть указаны конкретные факты его неправомерного поведения, где и когда они были совершены.

Для расторжения трудового договора по данному основанию не имеет значения, где был совершен аморальный проступок – на работе или в быту, однако во всех случаях совершение аморального проступка должно быть доказано.

В случае совершения аморального проступка (пункт 8 ст. 81 ТК РФ) либо действий дающих основание для утраты доверия (пункт 7 ст. 81 ТК РФ) вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

**9. Расторжение трудового договора в случае 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.** Это новое основание увольнения и касается определенной категории работников: руководителей организаций (руководителей филиалов, представительств), их заместителей и главных бухгалтеров организаций. На других работников организации увольнение по п. 9 ст. 81 ТК РФ не распространяется.

Указанные должностные лица должны действовать в интересах организации добросовестно и разумно, а поэтому увольнение по данному основанию возможно только в том случае, если указанные должностные лица единолично приняли необоснованное решение и именно оно повлекло нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или причинило иной ущерб имуществу организации. Увольнение по данному пункту возможно при следующих условиях:

- установлен факт принятия необоснованного решения;
- наступили неблагоприятные последствия для имущества организации;
- существует причинная связь между необоснованным решением и наступившими неблагоприятными последствиями.

Если нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации не наступили, увольнение по данному основанию недопустимо.

**10. Расторжение трудового договора в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.** В соответствии с указанным пунктом допускается увольнение за любое однократное грубое нарушение трудовых обязанностей указанных должностных лиц. Законодатель не определяет, какие нарушения трудовых обязанностей в соответствии с п. 10 ст. 81 ТК РФ относятся к грубым. По разъяснению Верховного Суда РФ, вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В соответствии с п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала и представительства), его заместителями следует считать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации. Например, нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей, искажение данных статистической отчетности, превышение служебных полномочий или использование их в корыстных целях. Не может быть положено в основание увольнения невыполнение каких-либо действий, которые не были вменены в обязанность руководителю организации (филиала, представительства) или его заместителю.

Кроме того, в постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 № 2 разъяснено, что руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по п. 6 ст. 81 ТК, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, предусмотренных в подп. "а" - "д" п. 6 ст. 81 ТК, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

**11. Расторжение трудового договора в случае представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.** Расторжение трудового договора по данному основанию допускается только при условии, если документы, которые обязан был предоставить работник, могли повлиять на заключение трудового договора или могли явиться основанием для отказа в его заключении. Например, трудовое законодательство предусматривает обязанность работника при заключении трудового договора предъявить документ об образовании, если работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, требует специальных знаний (ст. 85 ТК РФ), или справку о состоянии здоровья, без которой работник не может быть допущен до работы (ст. 69 и 213 ТК РФ). В случае предоставления работником подложного документа об образовании, подложной справки о состоянии здоровья, других документов, о чем работодателю станет известно после возникновения трудовых правоотношений, с работником могут быть прекращены трудовые правоотношения.

**Пункт 12** утратил силу на основании федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ

**13. Расторжение трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым договором, с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.** В данном случае речь идет о расторжении трудового договора с руководителем организации или членами коллегиального органа по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором. Законодательством такой перечень не определен, а поэтому такие основания устанавливаются, как правило, по соглашению сторон трудового договора. По сложившейся практике к числу таких оснований относятся:

- необеспечение использования имущества организации, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности организации, установленными Уставом организации;
- нарушение по вине руководителя организации, установленной в порядке, предусмотренном законодательством РФ, требований по охране труда, повлекшее принятие руководителем государственной инспекции и государственным инспектором труда решения о приостановлении деятельности предприятия либо его структурного подразделения либо решения суда о прекращении деятельности структурного подразделения организации;
- допущение руководителем в связи с неэффективной работой более чем на три месяца задержки выплаты работникам заработной платы, надбавок, пособий, установленных действующим законодательством, и другие основания.

При увольнении работника по данному основанию в приказе необходимо делать ссылку на п. 13 ст. 81 и пункт трудового договора с указанием конкретной формулировки увольнения, приведенной в трудовом договоре.

**14. Расторжение трудового договора в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.** Такими основаниями являются:

- расторжение трудового договора с руководителем организации, предусмотренное ст. 278 ТК РФ;
- расторжение трудового договора с лицами, работающими по совместительству, если на место, занимаемое совместителем, необходимо принять работника, для

которого данная работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ), и другие основания.

•

В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Увольнение за виновные действия по пунктам 5, 6, 7, 8, 10, 11 ст. 81 ТК РФ влечет за собой негативные последствия для работника: независимо от времени трудоустройства на другую работу, непрерывный трудовой стаж прерывается со дня увольнения за виновные действия. Никаких компенсационных выплат при увольнении за виновные действия не предусмотрено. Кроме того, при увольнении работника, являющегося членом профсоюза за виновные действия, предусмотренные пп. 6, 7, 8, 10, 11 ст. 81 ТК РФ, учитывать мнение первичной профсоюзной организации не требуется.

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

**Тема 5.1. Особенности регулирования труда работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

Как уже отмечалось ранее, работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда трудовым законодательством гарантируется предоставление компенсаций и льгот. Основанием для предоставления компенсаций и льгот является аттестация рабочих мест. Аттестация проводится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным постановлением Минтруда России от 14.03.97 № 12.

При аттестации рабочего места по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте опасные и вредные производственные факторы, тяжесть и напряженность труда. В ходе аттестации определяются степень вредности и опасности, степень травмобезопасности. Если фактические значения опасных и вредных производственных факторов превышают предельно допустимые нормы или требования по травмобезопасности, то условия труда на таком рабочем месте относятся к вредным и (или) опасным. Полученные в ходе аттестации результаты оценки фактического состояния условий труда на рабочем месте отражаются в Картах аттестации рабочих мест. Аттестационная комиссия на основании полученных результатов дает рекомендации по установлению льгот и компенсаций, в том числе и по определению размера доплат. Конкретный размер доплат к тарифной ставке (окладу) работника устанавливается работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором или трудовым договором.

Трудовым законодательством предусмотрены следующие виды компенсаций и льгот:

- предоставление специальных перерывов в течение рабочего дня (смены);
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- доплаты за выполнение тяжелых работ и вредными и (или) опасными условиями труда;
- обеспечение молоком и лечебно-профилактическим питанием;
- досрочное назначение пенсии.

1. Предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов на отдельных видах работ, обусловленных технологией и организацией производства и труда, осуществляется в соответствии со ст. 109 ТК РФ.

Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, польвователям персональных электронно-вычислительных машин, работникам работающим на конвейере и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

2. Конкретная продолжительность рабочей недели и продолжительность рабочего дня (смены) определяются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю. Согласно статье 94 ТК РФ максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) при 36-часовой рабочей неделе не должна превышать 8 часов, а при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов. На практике встречаются случаи, когда работодатели устанавливают работникам продолжительность рабочего дня (смены) большей продолжительности, обосновывая свое решение спецификой работы, транспортной доступностью и другими причинами. Конечно это являлось грубым нарушением трудового законодательства. В настоящее время в статью 94 ТК РФ внесено новое положение, которое урегулировало данную проблему. Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (часть первая статьи 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются отдельным категориям работников, выполняющим работу в особых условиях (ст. 116 ТК РФ). В частности, 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 неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст. 117 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления должна определяться в порядке устанавливаемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Основанием предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, и для предоставления других компенсаций, как уже говорилось ранее, являются результаты аттестации рабочих мест, а в случаях, когда такая аттестация не проводилась – соответствующие Списки. Действующий на сегодняшний день Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержден постановлением Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изменениями на 29.05.91). В соответствии с указанным Списком работникам за работу с вредными условиями труда устанавливаются дополнительные отпуска в размере от 6 до 36 рабочих дней (в пересчете на 6-дневную рабочую неделю).

Порядок применения Списка определен Инструкцией, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.75 № 273/П-20 (с изменениями, внесенными решением Верховного Суда РФ от 15.04 г. № ГКПИ 2004-481). Работник имеет право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск, если он не менее 50% рабочего времени выполняет работу во вредных условиях. Для того чтобы определить, возникло ли право у работника на эти компенсации, работодатель должен вести учет рабочего времени при выполнении тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (Примерная форма такого журнала дана в Приложении № 2). В стаж работы, дающий право на ежегодные допол-



нительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч. 3 ст. 121 ТК РФ)

На практике нередко встречаются случаи, когда коллективными договорами или соглашениями об охране труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, продолжительность отпуска устанавливается меньшей продолжительности по сравнению с действующим законодательством. В соответствии с частью 2 ст. 9 ТК РФ коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению. Соответствующие разъяснения даны в п. 56 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.04 г. № 2.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4. Ст. 146, 147 ТК РФ предусмотрено установление повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, по сравнению с оплатой работ с нормальными условиями труда. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 2 ст. 147 ТК РФ). Однако такой нормативный акт на сегодняшний день не принят.

Конкретные размеры повышения оплаты труда могут устанавливаться работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором либо трудовым договором. В этом случае размеры доплат не должны быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Если в организации отсутствует такой акт, то для определения размеров доплат за тяжелые и вредные работы рекомендуется пользоваться постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 03.10.86 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда», которым предусмотрено установление доплат в следующих размерах:

- за работу во вредных и тяжелых условиях – 4, 8, 12% от тарифной ставки (оклада) работника;
- за работу в особо вредных и особо тяжелых условиях – 16, 20, 24% от тарифной ставки (оклада) работника.

В соответствии с п. 1.7 указанного Типового положения доплаты устанавливаются по конкретным рабочим местам и начисляются рабочим только за время фактической занятости на этих местах.

Виды тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями выполняемых работниками у работодателя определяются в соответствии с отраслевыми перечнями работ, утвержденными в 1986-90 годах (Приложение 1);

5. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 212 и 222 ТК РФ).

Порядок бесплатной выдачи молока определен постановлением Минтруда России от 31.03.2003 № 13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда».

Норма бесплатной выдачи молока не изменилась, она по-прежнему установлена 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности. По-прежнему запрещена замена молока денежной компенсацией, замена молока другими продуктами, кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, а также выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и отпуск его на дом. Нарушением является выдача работникам талонов на молоко для его получения в прикрепляемых магазинах. Пунктом 4 постановления Минтруда России от 31.03.2003 № 13 установлено, что выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях, утвержденными в установленном порядке.

Молоко может быть заменено другими равноценными пищевыми продуктами, перечень которых согласован с Минздравом России. Нормы и перечень таких продуктов дан в приложении к Нормам и условиям бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

кисломолочные продукты (кефир разных сортов, кефир-био, простокваша, ацидофилин, ряженка с низким содержанием жира (до 3,5%), йогурты разных сортов с содержанием жира до 2,5%, в том числе йогурты с натуральными плодово-ягодными добавками)	500 г
творог	100 г
творожная масса, сырки творожные, десерты творожные	150 г
сыр 24%-ной жирности	60 г
молоко сухое цельное	55 г
молоко сгущенное стерилизованное без сахара	200 г
мясо говядины II категории (сырое)	70 г
рыба нежирных сортов (сырая)	90 г
яйцо куриное	2 шт.
лечебно-профилактические напитки типа «VITA», витаминные препараты типа «Веторон», ундевит, глутамевит, аэровит, гексавит, гептавит, квадевит и бифидосодержащие кисломолочные продукты.	

Бесплатная выдача молока производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте вредных производственных факторов. Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов утвержден приказом Минздрава России от 28.03.2003 № 126. На основании данного Перечня в организации должен быть разработан и утвержден руководителем организации в порядке предусмотренном статьей 372 ТК РФ свой перечень вредных производственных факторов, на основании которого работникам будет предоставляться молоко

Пунктами 7 и 8 указанного постановления предусмотрено, что при обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа. Все остальные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, решаются работодателем самостоятельно.

На работах с особо вредными условиями труда работникам бесплатно предоставляется лечебно-профилактическое питание по установленным нормам (ч. 2 ст. 222 ТК РФ). Порядок, рационы и нормы выдачи лечебно-профилактического питания и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания утверждены постановлением Минтруда России от 31.03.2003 № 14. Правом на получение лечебно-профилактического питания пользуются работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах, установленных перечнем, независимо от того, в какой отрасли экономики находятся эти производства, а также независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организаций. Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работ с особо вредными условиями 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 работник не госпитализирован. Работникам, бесплатно получающим лечебно-профилактическое питание, молоко не выдается.

Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием в порядке, установленном указанными правилами, возлагается на работодателя.

Работодатель может принимать решения о прекращении бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания в случае создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест.

Средства, затрачиваемые на предоставление установленных компенсаций в соответствии со ст. 255 гл. 25 ч. II Налогового кодекса РФ относятся на затраты по оплате труда организации, т. е. исключаются из налогооблагаемой базы организации.

6. Работникам за работу с вредными и тяжелыми условиями труда (Списки № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утверждены постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.91 № 10), а также выполняющим работу в особых условиях предусмотрено досрочное назначение пенсии по старости. Статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях Российской Федерации» от 17.12.2001 № 173-ФЗ определены условия досрочного назначения трудовой пенсии по старости за работу с вредными и тяжелыми условиями труда.

Досрочное назначение пенсии производится:

- за работу с особо вредными и особо тяжелыми условиями (Список № 1) – мужчинам по достижении возраста 50 лет и женщинам по достижении возраста 45 лет, если они проработали соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет.

Если указанные лица проработали на перечисленных работах не менее половины указанного срока и имеют требуемую продолжительность страхового стажа, трудовая пенсия им назначается с уменьшением возраста, необходимого для назначения пенсии по старости на один год за каждый полный год такой работы – мужчинам и женщинам;

- за работу с вредными и тяжелыми условиями (Список № 2) – мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали на работах с тяжелыми условиями труда соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.

Если указанные лица проработали на перечисленных работах не менее половины установленного срока и имеют требуемую продолжительность страхового стажа, трудовая пенсия назначается им с уменьшением возраста, необходимого для назначения пенсии по старости на один год за каждые 2 года и 6 месяцев такой работы – мужчинам и за каждые 2 года такой работы – женщинам.

Указанные компенсации и льготы должны предоставляться работникам независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организации.

В соответствии со ст. 212 и 221 ТК РФ работодатель обязан обеспечить работников средствами индивидуальной защиты. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ.

Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты определен Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Минтруда России от 18.12.98 № 51 (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Минтруда России от 29.10.99 № 39; от 03.02.04 № 7), а также Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Постановлением Минтруда России от 04.07.2003 № 45 утверждены нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи. На работах, связанных с загрязнением работникам выдается мыло по норме 400 граммов в месяц, а в угольной (сланцевой) промышленности – 800 граммов в месяц. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук по норме 100-200 миллилитров в месяц. Перечень работ, связанных с загрязнениями, должен быть утвержден в каждой организации.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет работодателя.

## **Тема 5.2. Особенности регулирования труда женщин и иных лиц, воспитывающих несовершеннолетних детей**

В соответствии со ст. 253 ТК РФ 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 санитарно-бытовому обслуживанию. Перечень таких работ утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.

Запрещается также применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Совета Министров–Правительства РФ от 06.02.93 № 105.

Нагрузки не должны превышать:

- при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг;
- при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – 10 кг;
- при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

Трудовое законодательство устанавливает определенные гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей.

Статьей 254 ТК РФ предусмотрен перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

Беременным женщинам (в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению) снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При переводе беременной женщины на другую работу следует руководствоваться разделом 4 «Требований к условиям труда женщин в период беременности» (СанПиН 2.2.0.555–96).

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 оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением., выданным в порядке установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. 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.

Аналогичные гарантии (относительно направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни) предоставляются работникам, имеющим детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей (в соответствии с медицинским заключением), а также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до трех лет (а при привлечении к работам в ночное время – до пяти лет), и опекунам детей указанного возраста (ст. 259, 264 ТК РФ).

Ст. 261 ТК РФ закреплены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора для беременных женщин и иных работников с семейными обязанностями.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается. Не допускается также расторжение трудового договора по инициативе работодателя 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. Исключения составляют увольнения указанных работников в связи с ликвидацией организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. (п. 1 ст. 81 ТК РФ), за совершение виновных действий (кроме беременных женщин), предусмотренных пп. 5– 8, 10, 11 ст. 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

Что касается женщин, у которых срок трудового договора истекает в период беременности, то в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Однако, увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности допускается, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. При этом женщина отказывается перейти до окончания беременности на другую, имеющуюся у работодателя работу. Работодатель обязан предлагать, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Такой отказ должен быть оформлен в письменной форме.

### Тема 5.3. Особенности регулирования труда работников моложе восемнадцати лет

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ). В отдельных случаях (получение основного общего образования либо оставление 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 учащимися, достигшими возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время. Кроме того для этих несовершеннолетних лиц необходимым является согласование с органом опеки и попечительства.

Для работников моложе восемнадцати лет продолжительность рабочей недели и продолжительность ежедневной работы (смены) сокращается в зависимости от возраста (ст. 92 и 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – продолжительность рабочей недели устанавливается не более 24 часов в неделю при продолжительности ежедневной работы (смены) не более 5 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – продолжительность рабочей недели устанавливается не более 35 часов при продолжительности ежедневной работы (смены) не более 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных и образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность ежедневной работы не может превышать 2,5 часов, а в возрасте до 18 лет - 4 часов.

Ст. 265 ТК РФ запрещает 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). Перечень таких работ утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (с изменениями, утвержденными постановлением Правительства РФ от 20.06.2001 № 473).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет утверждены постановлением Минтруда России от 07.04.99 № 7:

Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

- для юношей 14 лет – 12 кг; 15 лет – 15 кг; 16 лет – 20 кг; 17 лет – 24 кг;
- для девушек 14 лет – 4 кг; 15 лет – 5 кг; 16 лет – 7 кг; 17 лет – 8 кг.

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 обязательным медицинским осмотрам, осуществляемым за счет средств работодателя. Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Несовершеннолетних работников запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ).

Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени с оплатой труда с учетом сокращенной продолжительности работы (ст. 270 ТК РФ). 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.

Установлены дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации). Расторжение трудового договора с несовершеннолетними допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).



#### **Тема 5.4. Особенности регулирования труда работников-инвалидов**

Работодатель обязан создавать необходимые условия труда для работников, являющихся инвалидами. Условия их труда регулируются Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.95 № 181-ФЗ (с изменениями на 29.12. 2001).

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю, а продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ с сохранением оплаты в полном размере (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

В соответствии с ч. 5 ст. 96 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 24.07.2002 № 97-ФЗ) к работе в ночное время инвалиды могут привлекаться только с их письменного согласия и если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом работник-инвалид должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Инвалидам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Ст. 128 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя на основании письменного заявления работника, являющегося инвалидом, предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

**ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРИ ОТКЛОНЕНИЯХ ОТ  
НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ РАБОТЫ**



**Тема 6.1.. Оплата труда при временном переводе по производственной необходимости**

Оплата труда работника при переводах по чрезвычайным обстоятельствам, установленными частями 2 и 3 ст. 72-2 ТК РФ должна производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

На практике нередки случаи, когда замещение отсутствующего работника оформляется не в виде перевода, а в виде замещения без освобождения работника от своих основных обязанностей. В этом случае оплата должна производиться в соответствии со статьей 151 ТК РФ, которой предусмотрено производить работнику доплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В тех случаях, когда работник в целях предотвращения простоя не был переведен на другую работу возникает вопрос об оплате времени простоя. Статьей 157 ТК РФ предусмотрены случаи оплаты времени простоя. Если простой произошел по вине работодателя, время простоя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.. Работник должен предупредить работодателя о начале простоя, но теперь форма предупреждения может быть любой - как устной так и письменной. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Статья 152 ТК РФ предусматривает компенсацию за сверхурочную работу. Согласно указанной статье сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

## Дисциплина труда и трудовые споры

---

### Тема 7.1 . Дисциплина труда

Вопросы, связанные с дисциплиной труда урегулированы статьями 189-195 ТК РФ. Каждый работник обязан подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка организации. Меры поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей определены статьей 191 ТК РФ и могут быть дополнены локальными нормативными правовыми актами организации. За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности. Статья 192 ТК РФ предусматривает следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Работодатель обязан при наложении дисциплинарного взыскания должны учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Статья 193 ТК РФ устанавливает порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий. До применения дисциплинарного взыскания необходимо затребовать от работника объяснение в письменной форме для выяснения обстоятельств, при которых дисциплинарный проступок был совершен, установления причин, способствовавших совершению проступка, и вины работника. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Особое внимание следует обращать на сроки применения дисциплинарного взыскания. В соответствии со статьей 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени необходимого на учет мнения представительного органа работников и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка (а по результатам ревизии, проверки финансово хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня совершения).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Но применение других мер правового характера одновременно с дисциплинарным допустимо. Работник должен быть ознакомлен с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Сведения о применении мер дисциплинарного взыскания в трудовую книжку не заносятся.

## Тема 7.2. Трудовые споры

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров регулируется статьями 381-397 ТК РФ. Статья 381 ТК РФ определяет понятие индивидуального трудового спора как 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.

Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- комиссии по трудовым спорам (КТС);
- суды – мировые и федеральные.

Трудовым законодательством не предусмотрено обязательное досудебное рассмотрение трудового спора, а поэтому работник сам решает в какой орган ему обратиться в первую очередь: в КТС или сразу в судебный орган. Сроки обращения за разрешением трудового спора установлены статьями 386 и 392 ТК РФ. По спорам об увольнении работник вправе обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. По другим трудовым спорам работник вправе обратиться в КТС или в мировой суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ).

В соответствии со статьей 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

## ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

- 1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).
2. Федеральный закон «О трудовых пенсиях Российской Федерации» от 17.12.2001 № 173-ФЗ (в ред. федерального закона от 14.02.2005 № 3-ФЗ)
3. Кодекс об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ(в ред. федерального закона от 08.05.2006 № 65-ФЗ)
4. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.95 № 181-ФЗ ((в ред. федерального закона от 31.12.2005 № 199-ФЗ).
5. Федеральный закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ ((в ред. федерального закона от 02.02.2006 г. № 19-ФЗ)
6. Закон РФ «О государственной тайне» от 21.07.93 № 5485-1 ((в ред. федерального закона от 29.06.2004 № 58-ФЗ).
7. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ ((в ред. федерального закона от 02.02.2006 № 19-ФЗ).
8. Закон РФ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» от 02.07.92 № 3185-1.(в редакции федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)
9. Налоговый кодекс Российской Федерации, ч. II, гл. 25, ст. 255.
10. Постановление Минтруда России от 04.07.2003 № 45 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи».
11. Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационы лечебно-профилактического питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утверждены постановлением Минтруда России от 31.03.2003 № 14.
12. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
13. Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержден приказом Минздрава России от 28.03.2003 № 126.
14. Постановление Минтруда России «Об утверждении Перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» от 31.12.2002 № 85.
15. Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утверждены постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695
16. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.
17. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (в ред. постановления Правительства РФ от 20.06.2001 № 463).
18. Постановление Минтруда России «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» от 07.04.99 № 7.
19. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждены постановлением Минтруда России от 18.12.98 № 51 (в ред. постановлений Минтруда России от 29.10.99 № 39; от 03.02.2004 N 7)

20. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждено постановлением Минтруда России от 14.03.97 № 12.
21. Постановление Минтруда России «Об утверждении разъяснения „О порядке применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих в соответствии со ст. 12, 78 и 78-1 Закона РСФСР „О государственных пенсиях в РСФСР“ право на пенсию по старости в связи с особыми условиями труда и на пенсию за выслугу лет» от 22.05.96 № 29 (в ред. постановления Минтруда России от 01.10.99 № 36).
22. Постановление Совета Министров–Правительства РФ «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» от 06.02.93 № 105.
23. Постановление Правительства РФ «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» от 05.02.93 № 99.
24. Постановление Министерства транспорта РФ «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» от 20.08.2004 № 15.
25. Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержден постановлением Совета Министров–Правительства РФ «О реализации Закона Российской Федерации „О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании“» от 28.04.93 № 377 (в ред. постановления Правительства РФ от 23.09.2002 N 695).
26. Постановление Кабинета Министров СССР «Об утверждении списков производств, работ, профессий, показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» от 26.01.91 № 10 (с последующими изменениями и дополнениями).
27. Список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, утвержден постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.91 № 10 (с последующими дополнениями).
28. Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, утвержден постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.91 № 10 (с последующими дополнениями).
29. Типовое положение об оценке условий труда на рабочих местах и порядок применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 03.10.86 № 387/22-78.
30. Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утверждена постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.75 № 273/П-20 (с изменениями внесенными решением Верховного Суда РФ от 15.04.2004 г. № ГКПИ 2004-481).
31. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изменениями и дополнениями на 29.05.91).
32. Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утверждено постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 05.10.73 № 470/267 (в ред. постановлений ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 22.10.79 № 528/445 и от 14.11.86 № 486/489).
33. Правила об исчислении непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, утверждены постановлением Совета Министров СССР от 13.04.73 № 252.
34. Письмо Минтруда России «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах» от 23.01.96 № 38-11.

35. Письмо ФСС РФ «Рекомендации о разграничении трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров» от 20.05.97 № 051/160-97.
36. Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» от 16.08.04 г. № 83 (с дополнениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 16.05.2005 г. № 338).
37. Приказ Минздравмедпрома России «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии» от 14.03.96 № 90 (с последующими изменениями и дополнениями).
38. ГОСТ 12.0.004–90 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».
39. СанПиН 2.2.0.555–96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин».
40. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.04 № 2.
41. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 04.03.04 № 138-О.
42. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 02.03.2996 г. № 16-О

**Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы оплаты труда при выполнении тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда**

1. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников за счет собственных средств предприятий (объединений) и организаций жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения (непроизводственные виды услуг)» от 21.02.1990 г. № 66/3-138
2. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Перечней должностей работников предприятий и организаций сельского хозяйства, занятых непосредственно на работах с вредными, особо вредными условиями труда, которым могут устанавливаться повышенные оклады и доплаты, и Типовых перечней работ с вредными и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» от 29.12.1988 г. № 670/29-142
3. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Перечня грузов, погрузки и разгрузки которых оплачивается по повышенным тарифным ставкам в связи с вредными условиями труда»
4. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типовых перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях электроэнергетической промышленности и атомной энергетики» от 03.11.1986 г. № 443/26-42
5. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня производств, профессий рабочих и работ предприятий химической, нефтехимической, химико-фармацевтической, микробиологической промышленности и промышленности по производству минеральных удобрений, работники которых оплачиваются по тарифным ставкам (окладам), установленным для работ с тяжелыми и вредными условиями труда» от 03.11.1986 г. № 442/26-41 (с изменениями от 22.06.1987 г. № 382/20-59)
6. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях по производству музыкальных инструментов» от 21.10.1986 г. № 418/25-18
7. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типовых перечней работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях коммунального хозяйства и бытового обслуживания» от 13.10.1986 г. № 404/23-53
8. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны СССР» от 11.10.1986 г. № 398/23-32
9. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях пищевкусовой промышленности, и Типового перечня профессий рабочих и работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях мясной, молочной и пищевкусовой промышленности» от 11.10.1986 г. № 397/23-31



10. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях и в организациях связи» от 08.10.1986 г. № 392/23-9
11. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типовых перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях текстильной, легкой, хлопкоочистительной промышленности, промышленности первичной обработки льна и прочих лубяных культур» от 03.10.1986 г. № 390/22-81
12. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях полиграфической промышленности» 03.10.1986 г. №389/22-80
13. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда в производственных объединениях и на предприятиях промышленности строительных материалов и Типового перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда в производственных объединениях и на предприятиях стекольной промышленности» от 03.10.1986 г. № 388/22-79
14. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях и в организациях гражданской авиации» от 01.10.1986 г. № 385/22-76
15. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях черной и цветной металлургии» от 02.10.1986 г. № 384/22-75
16. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях и в организациях автомобильного транспорта» от 02.10.1986 г. № 383/22-70
17. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях и в организациях железнодорожного транспорта и метрополитенов» от 02.10.1986 г. № 382/22-69
18. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности» от 02.10.1986 г. № 381/22-68 (с изменениями от 29.12.87 г. № 779/33-46)
19. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях рыбной промышленности» от 02.10.1986 г. № 380/22-67
20. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типовых перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда в производственных объединениях и на предприятиях лесной, целлюлозно-бумажной, деревообрабатывающей промышленности, лесного хозяйства, и Перечня должностей руководителей, специалистов и служащих производственных объединений и предпри-

ятий лесной промышленности и лесного хозяйства, занятых на работах по защите леса от вредителей и болезней, а также от сорняков и нежелательной древесной и травяной растительности, которым должностные оклады повышаются до 12 процентов» от 01.10.1986 г. № 375/22-61

21. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых повышаются часовые тарифные ставки рабочим за условия труда в строительстве и на ремонтно-строительных работах» от 01.10.1986 г. № 374/22-60 (с изменениями от 21.06.1990 г. № 244/10-17)
22. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях хлебопродуктов» от 25.09.1986 г. № 361/22-30