

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет
имени Н.И. Лобачевского

**С.В. СОЛОВЬЕВА
И.А. ФИЛИПОВА
Ю.В. ПРИМЕНКО**

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Учебное пособие

2-е издание, переработанное и дополненное

Рекомендовано методической комиссией
юридического факультета для студентов ННГУ,
обучающихся по направлению 400301 «Юриспруденция»

Нижний Новгород

2020

УДК 349.2

ББК Х67.405

С 60

С 60 **Соловьева С.В., Филипова И.А., Применко Ю.В. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников: Учебное пособие /** Отв. ред. к.ю.н., доцент Ю.В. Применко. 2-е издание, переработанное и дополненное – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2020. – 102 с.

Рецензент: к.ю.н, доцент Ю.М. Орлова

Учебное пособие содержит актуализированную информацию по особенностям правового регулирования труда различных категорий работников и может быть использовано для подготовки по соответствующему специальному курсу «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», а также по трудовому праву России. Материал, представленный на страницах учебного пособия, существенно облегчит поиск необходимых студентам сведений.

Учебное пособие предназначено для студентов юридического факультета ННГУ.

Ответственный за выпуск:

председатель методической комиссии юридического факультета ННГУ, к.ю.н., доцент Н.Е. Сосипатрова

УДК 349.2
ББК Х67.405

© Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Раздел I. Сочетание единства и дифференциации в регулировании труда как одна из важных особенностей метода трудового права.....	6
1. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда. Соотношение с принципом запрещения дискриминации в сфере труда....	6
2. Дифференциация в международно-правовом регулировании труда.....	8
Раздел II. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников согласно законодательству РФ.....	9
1. Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями.....	9
2. Особенности регулирования труда лиц до 18 лет.....	15
3. Особенности регулирования труда работников – инвалидов.....	20
4. Правовое регулирование труда руководителя, членов коллегиального исполнительного органа и главного бухгалтера организации.....	24
5. Регулирование труда лиц, работающих по совместительству.....	30
6. Правовое регулирование труда временных и сезонных работников.....	32
7. Правовое регулирование труда лиц, работающих вахтовым методом.....	34
8. Специфика труда надомников и дистанционных работников.....	36
9. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера.....	40
10. Особенности регулирования труда лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах.....	44
11. Специфика в регулировании труда работников транспорта.....	47
12. Особенности регулирования труда педагогических работников.....	52
13. Особенности регулирования труда медицинских работников.....	56
14. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.....	58
15. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театральных и концертных организаций, цирков.....	62
16. Особенности регулирования службы государственных гражданских служащих.....	65
17. Особенности регулирования труда работников, направляемых в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ.....	73
18. Регулирование службы сотрудников правоохранительных органов.....	76
19. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил РФ, и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу.....	82
20. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний и внебюджетных фондов РФ....	85
21. Особенности регулирования труда муниципальных служащих.....	88
22. Регулирование труда работников религиозных организаций.....	90
23. Трудовые отношения с работниками – иностранными гражданами.....	92
24. Правовое регулирование труда у работодателей – физических лиц.....	94
25. Особенности регулирования труда осужденных.....	98

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право, как отрасль состоит из правовых норм, регулирующих трудовые отношения и отношения, тесно связанные с ними. Одним из общих принципов права согласно теории права является равенство всех перед законом. Этот принцип реализуется через создание единой, стройной системы нормативных правовых актов, регулирующих отношения в обществе и составляющих систему законодательства.

Нормы трудового законодательства устанавливают общие требования к регулированию трудовых отношений между любыми работодателями и работниками, независимо от того является ли работодателем государственная организация, частная компания или индивидуальный предприниматель, а также независимо от социального статуса физического лица – работника.

В то же время в трудовом законодательстве присутствует ряд норм, направленных на регулирование отношений именно с отдельной категорией работников. Это напрямую предусмотрено ст. 251 ТК РФ (далее - ТК РФ), определяющей особенности регулирования труда как «нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила». Основания и порядок установления особенностей регулирования труда в общем виде названы в ст. 252 ТК РФ. Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, наличием семейных обязанностей, а также других оснований могут быть установлены трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом особенности, влекущие снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение пределов дисциплинарной или материальной ответственности, могут устанавливаться только ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

В учебном пособии рассмотрены особенности регулирования труда отдельных категорий работников, предусмотренные статьями части 4 ТК РФ, иными статьями ТК РФ, федеральных законов и подзаконных нормативных актов федерального уровня, а также законодательством субъектов РФ.

При изучении материала студентам нужно обращать внимание на то, что в настоящее время изменения в законодательство вносятся достаточно регулярно, поэтому настоятельно рекомендуется обращаться к информационным справочно-правовым системам (КонсультантПлюс, Гарант) для уточнения данных по внесению изменений в нормативные правовые акты. В учебном пособии даны ссылки на нормативные акты по состоянию на 07.04.2020.

В целях сокращения текста пособия все изменения и дополнения, внесенные в нормативные правовые акты, обозначены в нем как последняя редакция (ред.), а некоторые подзаконные акты с длинными аутентичными названиями указаны по дате, номеру и органу, их издавшему.

В учебном пособии приняты следующие сокращения для нормативных

правовых актов и наименований, используемых в разных главах пособия:

ТК РФ – Трудовой кодекс РФ;

ГК РФ – Гражданский кодекс РФ;

НК РФ – Налоговый кодекс РФ;

УК РФ – Уголовный кодекс РФ;

КоАП РФ – Кодекс РФ об административных правонарушениях;

КТМ РФ – Кодекс торгового мореплавания РФ;

УИК РФ – Уголовно-исполнительный кодекс РФ;

Закон о полиции – Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 06.02.2020) «О полиции»;

Закон о защите инвалидов – Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О социальной защите инвалидов в РФ»;

Закон об АО – Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 07.04.2020) «Об акционерных обществах»;

Закон о системе госслужбы – Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы РФ»;

Закон о госслужбе – Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О государственной гражданской службе РФ»;

Закон о противодействии коррупции – Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О противодействии коррупции»;

Закон об альтернативной службе – Федеральный закон от 25.07. 2002 № 113-ФЗ (ред. от 27.06.2018) «Об альтернативной гражданской службе»;

Закон о муниципальной службе – Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О муниципальной службе в РФ»;

Постановление Пленума № 2 – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»;

Список вредных производств 1974 г. – Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

СанПиН – Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы;

ГОСТ – государственный стандарт, установленный государственной системой стандартизации, утверждается Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии (Росстандартом);

ОКВЭД – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности;

МОТ – Международная организация труда;

ФНС РФ – Федеральная налоговая служба РФ;

ФМС РФ – Федеральная миграционная служба РФ;

ВЦСПС – Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов;

СМИ – средства массовой информации.

Раздел I. СОЧЕТАНИЕ ЕДИНСТВА И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА КАК ОДНА ИЗ ВАЖНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ МЕТОДА ТРУДОВОГО ПРАВА

1. ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА. СООТНОШЕНИЕ С ПРИНЦИПОМ ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Метод трудового права как отрасли является комплексным и включает помимо прочих способов регулирования труда единство и дифференциацию правового регулирования труда. Единство трудового права – это всеобщность и обязательность основных правовых принципов правового регулирования труда. Оно выражается в общих конституционных принципах, в основных трудовых правах и обязанностях работников и работодателей, в положениях главы 1 ТК РФ, в общих нормативных актах трудового законодательства, распространяющихся на всю территорию России и на всех работников, где бы и кем бы они ни работали.

Дифференциация в правовом регулировании труда происходит по определенным направлениям (факторам дифференциации): объективным и субъективным. Объективные факторы дифференциации проявляются независимо от того, кем выполняется тот или иной вид трудовой деятельности (независимо от личности работника).

К объективным относятся следующие факторы:

- условия труда в организации (вредные, опасные условия труда);
- климатические условия, в которых проходит трудовая деятельность (Крайний Север и приравненные к нему местности);
- значение отрасли экономики и выпускаемой продукции. Данный фактор проявляется в нормах, устанавливающих надбавки за стаж работы в отдельных отраслях экономики и при выпуске определенной продукции;
- форма собственности организации, использующей труд работников (бюджетные организации, например, не могут самостоятельно принимать решения об улучшении условий трудовой деятельности работников);
- техническая оснащенность места работы или выполняемой трудовой функции (работа с компьютером и другой техникой).

Субъективные факторы дифференцированного регулирования трудовых отношений связаны с личностью работника. К ним относятся, например:

- возраст работника (несовершеннолетний, моложе 21 года), цель особой правовой регламентации труда молодых работников: оградить их от влияния вредных и опасных производственных факторов, сохранив трудоспособность молодого поколения;
- пол работника (женщины), цель – защитить женщин детородного возраста от воздействия вредных и опасных факторов, оградить их от чрезмерной физической нагрузки, создать условия для сочетания работы с материнством;

- наличие семейных обязанностей, цель – разумное сочетание интересов семьи с выполнением трудовых обязанностей;

- инвалидность, цель – дать возможность лицам с ограниченными возможностями «встроиться» в общество и обеспечить себя средствами к существованию;

- прибытие работника – иностранного гражданина в Россию для трудоустройства, цель особого правового регулирования: обеспечить приоритет трудоустройства жителей России т.д.

Специальные нормы, предназначенные для особых категорий работников, могут составлять отдельный нормативный правовой акт. В то же время они имеются и в ТК РФ, иных федеральных законах, содержащих общие нормы. Специальные нормы могут быть трех видов:

1) нормы-льготы — это большая часть специальных норм (сокращенный рабочий день, удлиненный отпуск, повышенная оплата труда и т.д.);

2) нормы-изъятия, ограничивающие права против общих (запрет работы по совместительству, связанной с управлением транспортом, для водителей);

3) нормы-приспособления (например, дополнительные условия прекращения трудового договора с работником – педагогом в ст. 336 ТК РФ).

Строго говоря, любая дифференциация, предоставляя преимущества одним работникам, ставит в менее выгодное положение остальных.

На первый взгляд это противоречит принципу равенства прав, установленному ст. 19 Конституции РФ, в том числе недопустимости дискриминации по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. В то же время согласно ст. 7 Конституции РФ Россия является социальным государством, которое обеспечивает государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов, устанавливает иные гарантии социальной защиты. Именно в целях обеспечения социальной справедливости, социальной защиты граждан и производится дифференциация трудового законодательства. Принцип запрещения дискриминации в сфере труда зафиксирован в ст. 3 ТК РФ. Именно ч. 2 ст. 3 ТК РФ разъясняет, что «не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите». В соответствии с этим не будет дискриминацией:

1) предоставление преимуществ несовершеннолетним лицам, инвалидам, женщинам с семейными обязанностями, обусловленное особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите;

2) установление различий, ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями (например, отсутствие судимости для лиц, трудоустраиваемых педагогами согласно ст. 331 ТК РФ или возрастные ограничения — от 18 до 35 лет — при трудоустройстве в полицию согласно ст. 35 Закона о полиции).

2. ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентацию с помощью международных договоров и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой интересов работников.

Дифференциация в правовом регулировании труда различных категорий работников проявляется не только в трудовом законодательстве РФ, но и в международных нормах. В первую очередь, в конвенциях МОТ.

Официальной целью МОТ, в соответствии с Филадельфийской декларацией 1944 г., включенной в качестве приложения в Устав МОТ, является установление прочного мира на основе социальной справедливости и обеспечение экономической и социальной стабильности. Среди задач МОТ согласно ее Уставу выделяется разработка мер по особой защите в труде и занятости слабо социально защищенных групп населения (инвалидов, женщин, молодежи, пожилых лиц, трудящихся – мигрантов и т.д.). Из конвенций, в свое время принятых МОТ, значительная часть имеет прямое отношение к регулированию труда отдельных категорий работников, к примеру, ратифицированные РФ:

№ 10 Конвенция 1921 г. «О минимальном возрасте в сельском хозяйстве»;

№ 45 Конвенция 1935 г. «О применении труда женщин на подземных работах»;

№ 77 Конвенция 1946 г. «О медицинском освидетельствовании подростков в промышленности»;

№ 78 Конвенция 1946 г. «О медицинском освидетельствовании подростков на непромышленных работах»;

№ 79 Конвенция 1946 г. «О ночном труде подростков на непромышленных работах»;

№ 103 Конвенция (пересмотренная) 1952 г. «Об охране материнства»;

№ 123 Конвенция 1965 г. «О минимальном возрасте допуска на подземные работы»;

№ 138 Конвенция 1973 г. «О минимальном возрасте»;

№ 156 Конвенция 1981 г. «О трудящихся с семейными обязанностями»;

№ 159 Конвенция 1983 г. «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов»;

№ 182 Конвенция 1999 г. «О наихудших формах детского труда» и т.д.

Ряд конвенций МОТ посвящен регулированию труда в отдельных сферах трудовой деятельности (труда моряков, рыбаков, докеров, шахтеров, медсестер и даже работников гостиниц и ресторанов).

Кроме того, Россия в 2009 г. ратифицировала Европейскую социальную хартию ETS № 163 (пересмотренную) от 03.05.1996. В Хартии подчеркивается на необходимость учета особенностей труда женщин, несовершеннолетних, инвалидов, лиц с семейными обязанностями, работников – мигрантов, а также работников, являющихся представителями остальных работников и т.д.

Раздел II. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ СОГЛАСНО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РФ

1. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

В силу физиологических особенностей организма женщины и реализации ею функции материнства работоспособность женщины, особенно в отдельные периоды, меньше чем мужчины. Это может сказаться и на трудовых отношениях работодателя и работницы. Поэтому значительное число конвенций МОТ посвящено регулированию именно женского труда. Целью таких мер является охрана здоровья женщины и последующих поколений, а также создание условий, позволяющих сочетать труд с материнством. Российское законодательство в целом соответствует международно-правовому принципу ликвидации всех форм дискриминации женщин.

Согласно статье 2 Конвенции Международной организации труда (далее - МОТ) "Об охране материнства" (пересмотренной в 1952 г.) № 103 термин "женщина" означает любое лицо женского пола, независимо от возраста, национальности, расы или религии, состоящее или не состоящее в браке.

Согласно нормам статьи 1 данной Конвенции трудящимися (работниками) с семейными обязанностями называются лица - мужчины и женщины, которые имеют семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности. К ним также относятся трудящиеся мужчины и женщины, имеющие обязанности в отношении других ближайших родственников - членов их семей, которые действительно нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности. Термины "ребенок, находящийся на иждивении" и "другой ближайший родственник - член семьи, который действительно нуждается в уходе или помощи" определяются национальным законодательством или иным способом в каждой стране.

Трудовое законодательство Российской Федерации в этом случае не дает определения указанных терминов.

Ч. 3 ст. 19 Конституции РФ устанавливает, что мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. В российском законодательстве имеется ряд норм, направленных на улучшение положения женщин и охрану их прав. В первую очередь – это нормы ТК РФ, с одной стороны, запрещающие дискриминацию в сфере труда, в том числе и по признаку пола, а с другой – не признающие дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений в отношении женщин – работниц, что обусловлено особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями закреплены в основном в главе 41 ТК РФ, а также в

положениях отдельных статей ТК РФ и в иных нормативных актах.

По содержанию нормы права, регулирующие особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями, можно разделить на три группы: 1) нормы, регулирующие труд всех женщин; 2) нормы, регулирующие труд беременных женщин; 3) нормы, регулирующие труд лиц с семейными обязанностями.

Особенности приема на работу. Трудовые отношения с женщиной оформляются по общим правилам, установленным ТК РФ. В случаях, предусмотренных законом, до заключения трудового договора женщина направляется на медосмотр (например, при приеме на работу в организации общественного питания в соответствии со ст. 213 ТК РФ). Согласно с ч. 4 ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до полутора лет. При этом в трудовом договоре и приказе о приеме на работу особое состояние работницы не указывается.

В ст. 64 ТК РФ установлен запрет на необоснованный отказ в заключении договора. Нельзя отказать в этом женщине по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Женщина, которой отказано в приеме на работу, может потребовать от работодателя сообщить ей причину отказа в письменной форме. Ст. 145 УК РФ предусматривает ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины с ребенком до 3 лет: штраф до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов.

Льготы и гарантии, предоставляемые женщинам в процессе труда. ТК РФ устанавливает ограничение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах (ст. 253 ТК РФ). Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Он содержит около 500 наименований таких работ (в том числе: электро- и газосварка, водолазные работы, плавка металла, взрывные и горные работы и т.д.). Разрешено использование женского труда на подземных работах, если женщина осуществляет руководство без выполнения физической работы, а также санитарное и бытовое обслуживание.

Согласно положениям ч. 2 ст. 253 ТК РФ запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» ограничивает предельную нагрузку женщин по подъему тяжестей – до 10 кг (не более 2 раз в час) и до 7 кг – постоянно в течение рабочей смены. Исключение из правила содержится в статье 348.9 ТК РФ: для женщин – спортсменов во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение предельно допустимых норм нагрузок, если такие нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья.

Там, где допускается женский труд, при оборудовании рабочих мест необходимо соблюдать определенные СанПиНы. В частности, Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32 утвержден СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин».

Запрещается применение труда беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3 лет, на работах, выполняемых вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.ст. 96, 99, 259 ТК РФ). Направление в командировки женщин, имеющих детей до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медзаключением. Работница должна быть письменно ознакомлена с тем, что у нее есть право отказаться от направления в служебную командировку, от привлечения к сверхурочной работе и т.д.

Рабочее время и время отдыха. Сокращенная продолжительность работы – 36 часов в неделю – установлена законом для женщин, работающих:

- в сельской местности (п.1.3 Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1(ред. от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»);

- в районах Крайнего Севера и приравненных местностях (ст. 320 ТК РФ).

Неполное рабочее время должно быть установлено работодателем по просьбе:

- беременной женщины (ст. 93 ТК РФ);

- женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет (ч. 3 ст. 256 ТК РФ), тогда она, работая, сохранит право на получение пособия по государственному социальному страхованию;

- женщины с ребенком до 14 лет, ребенком-инвалидом до 18 лет (ст. 93 ТК РФ).

Для женщин, имеющих детей до 1,5 лет, предусмотрены дополнительные перерывы для кормления ребенка, причем эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка согласно ст. 258 ТК РФ. Такие перерывы по заявлению женщины могут быть присоединены к обеденному перерыву или перенесены на начало или окончание рабочего дня.

Женщинам, работающим в сельской местности ТК РФ закрепляет право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе и право на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Ст. 261 ТК РФ предусматривает ряд льгот для одинокой матери. Единственный нормативный акт, который определял понятие «одинокая мать», – было Положение, утвержденное Постановлением Совета Министров СССР от 12.08.1970 № 659 «Об утверждении Положения о порядке назначения и выплаты

пособий беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям» (Постановлением Правительства России от 3 февраля 2020 г. N 80 настоящий документ признан утратившим силу с 21 февраля 2020 г.), из п. 8 которого следовало, что под одинокой матерью понимается женщина при одновременном наличии следующих условий: 1) не состоит в браке; 2) воспитывает ребенка; 3) в свидетельстве о рождении ребенка отсутствует запись об отце ребенка или она произведена по указанию матери.

Помимо всего беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ). До такого перевода женщина освобождается от работы с сохранением среднего заработка. Заработок сохраняется и при прохождении обязательного диспансерного обследования в медучреждениях.

Женщины, имеющие детей до 1,5 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 1,5 лет.

Согласно ст.ст. 125 – 126 ТК РФ запрещается отзывать беременную работницу из ежегодного основного и дополнительного отпусков, а также заменять эти отпуска или их части денежной компенсацией. Беременной женщине на основании выданного листа нетрудоспособности (больничного) предоставляются отпуск по беременности и родам – декретный отпуск – продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов (ст. 255 ТК РФ). Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Еще одной дополнительной гарантией является закрепление в ТК РФ нормы о предоставлении одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению, при этом оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.

Наравне со всеми работниками работницам – женщинам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. По общему правилу, закрепленному в ст. 122 ТК РФ, право на отпуск за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. В порядке исключения из правила работодатель обязан предоставить отпуск женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ч. 3 ст. 122 и ст. 260 ТК РФ).

На основании ст. 256 ТК РФ женщине полагается также отпуск по уходу за ребенком. Максимальный период такого отпуска – до достижения ребенком

возраста 3 лет. Согласно законодательству о социальном обеспечении до достижения ребенком 1,5 лет женщина получает пособие в размере 40 % своего прежнего заработка, далее отпуск не оплачивается. За работницей сохраняется место работы, в любое время она может прервать отпуск и выйти на работу. ТК РФ не обязывает женщину уведомлять работодателя о предстоящем выходе из отпуска, следовательно, рабочее место должно быть предоставлено в день выхода на работу. Разумеется, лучше предупредить работодателя за какое-то время, чтобы он завершил отношения с временным работником, ведь осложнение отношений с работодателем невыгодно и самой женщине – работнице.

Прекращение трудового договора с женщинами – работницами осуществляется по общим правилам. Законодательно установлены гарантии и запреты на расторжение договора только с беременными женщинами, лицами с семейными обязанностями, да и то только по определенным основаниям.

Согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Ч. 2 и ч. 3 ст. 261 ТК РФ установлены гарантии беременным женщинам при расторжении срочного договора.

Срочный трудовой договор, заключенный с беременной женщиной (женщиной, ставшей в процессе работы беременной), может быть двух видов: а) для занятия вакантной должности; б) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

В этих двух случаях ст. 261 ТК РФ предусматривает различные гарантии. В первом случае, если срок договора истекает в период беременности женщины, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медсправки, подтверждающей беременность, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности (работница обязана по запросу работодателя, не чаще чем раз в 3 месяца, представлять медсправку, ее подтверждающую). Впоследствии, если женщина продолжает работать, работодатель вправе расторгнуть договор с ней в связи с истечением срока в течение недели со дня, когда узнал об окончании беременности.

Во втором случае допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина сможет выполнять с учетом состояния здоровья. Следовательно, уволить беременную женщину в связи с истечением срока договора в период беременности все же можно.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), по инициативе работодателя не допускается за исключением увольнения по п.п. 1, 5 – 8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ. В 2012 г. внесено изменение в ст. 261 ТК РФ, согласно которому только на тех условиях допускается и увольнение отцов, являющихся единственными кормильцами в

многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, если мать не работает, а занимаются уходом за детьми. Внесению поправки предшествовало Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П, которое признало не соответствующей Конституции РФ прежнюю редакцию ст. 261 ТК РФ.

При увольнении по собственному желанию, предусмотренному ст. 80 ТК РФ, работники, имеющие уважительные причины, не обязаны отрабатывать 2 недели со дня предупреждения о предстоящем увольнении. Исчерпывающий перечень таких причин в ТК РФ отсутствует. Согласно Постановлению Госкомтруда СССР № 198 и ВЦСПС № 12-21 от 09.07.1980 «Об утверждении разъяснения «О порядке применения п. 16 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13.12.1979 № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» беременность, безусловно, относится к уважительным причинам.

Значительная часть гарантий, установленных для женщин в связи с наличием детей, распространяется и на лиц с семейными обязанностями (отцов, бабушек, дедушек, опекунов и т.д.). Так, например, все гарантии, связанные с материнством, согласно ст. 264 ТК РФ, распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери либо опекунов (попечителей) этих детей.

Отпуск по уходу за ребенком до 3 лет может взять целиком или по частям не только мать ребенка, но и отец, бабушка, дедушка, иной родственник (при условии, что мать этот отпуск не использует сама). Аналогичный отпуск может взять и усыновитель ребенка до 3 лет (если усыновлен новорожденный ребенок – и отпуск по беременности и родам), что предусмотрено ст. 257 ТК РФ.

Работодатель не может отказать в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам в силу ч. 4 ст. 123 ТК РФ.

В соответствии со ст. 262 ТК РФ дополнительные выходные дни предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми – инвалидами. 4 оплачиваемых дня в месяц даются по письменному заявлению указанных лиц. Они могут быть использованы одним из родителей (опекунов) либо разделены ими между собой. Для получения такой возможности работнику необходимо предоставить работодателю справку с места работы супруга о том, что он не использовал эти дни, и справку из органов социальной защиты о том, что ребенок воспитывается дома, а не в специальном интернате.

В главе 41 ТК РФ есть и отчасти декларативные нормы, которые не обязывают работодателя, но, по крайней мере, информируют работников. Так, коллективным договором согласно ст. 263 ТК РФ могут быть установлены ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:

- имеющим двух и более детей до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет);
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери.

2. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ ДО 18 ЛЕТ

По отношению к несовершеннолетним работникам законодательно установлен ряд льгот и ограничений, введенных с целью охраны их здоровья и нравственного развития, а также для стимулирования получения ими образования.

Особенности заключения трудового договора. В соответствии со ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. В случае получения основного общего образования либо оставления образовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, для участия в создании, исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. То же самое возможно в отношении не достигших 14 лет спортсменов (ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ). В этом случае от имени работника договор подписывается его родителем (опекуном), а в разрешении органа опеки указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия работы.

Заключение трудового договора предполагает свободное волеизъявление лица, его психофизическую готовность выполнять определенную работу по поручению работодателя и подчиняться ему (таким образом, затруднительно представить заключение трудового договора с 3-летним ребенком). Уровень психофизического развития отличается у разных детей, поэтому точный возраст, с которого в принципе возможно осознанное заключение ребенком трудового договора, законом не установлен. Законодатель апеллирует к добросовестности родителей (законных представителей) и органа опеки.

Положения ст. 63 ТК РФ в целом соответствуют международным нормам, установленным в конвенциях МОТ. Согласно ст. 266 ТК РФ трудоустройству несовершеннолетнего обязательно предшествует медосмотр, причем и далее, до достижения 18 лет, такие осмотры должны проводиться ежегодно за счет средств работодателя. Установление испытательного срока при заключении трудового договора с несовершеннолетним лицом не допускается (ст. 70 ТК РФ).

Рабочее время, время отдыха и оплата труда. Обязательным условием трудового договора, заключаемого с несовершеннолетним, является установление сокращенной продолжительности рабочего времени и более длительного времени отдыха. Рабочее время лиц до 16 лет не может быть более 24 часов в неделю, лиц старше 16, но моложе 18 лет – до 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). Причем в период учебного года эти нормы сокращаются вдвое. Рабочий день несовершеннолетнего укорочен согласно ст. 94 ТК РФ:

- не более 2,5 часов для учащегося от 14 до 16 лет;
- не более 4 часов для учащегося от 16 до 18 лет;

- не более 5 часов для необучающихся работников от 15 до 16 лет;
- не более 7 часов для необучающихся работников от 16 до 18 лет.

Продолжительность работы лиц до 18 лет, занятых в творческом процессе, и профессиональных спортсменов может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом (ч. 4 ст. 94 и ч. 2 ст. 348.8 ТК РФ).

Ежегодный отпуск несовершеннолетнего работника удлинен и составляет не 28, а 31 календарный день. Он предоставляется в удобное для него время (ст. 267 ТК РФ). На практике между работниками и работодателями нередко возникают споры о продолжительности отпуска, предоставляемого в год совершеннолетия. Во избежание конфликта с государственным инспектором труда работодателю проще предоставить такому работнику отпуск продолжительностью 31 день, правда, это может повлечь претензии со стороны ФНС РФ о правомерности расходов на оплату удлиненного отпуска уже фактически совершеннолетнему работнику.

Согласно ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы есть у несовершеннолетнего лица и до истечения 6 месяцев со дня трудоустройства (в отличие от остальных работников). Если такой работник поступает в образовательное учреждение или уже совмещает работу с обучением, работодатель обязан предоставить ему учебный отпуск, характер и продолжительность которого определяется ст.ст. 173 – 176 ТК РФ.

С рабочим временем и нормами труда, установленными для работников до 18 лет, связаны вопросы оплаты их труда. Согласно ст. 271 ТК РФ:

- при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы;
- при сдельной оплате труда работников до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплата производится по имеющимся сдельным расценкам.

В свое время ст. 180 КЗоТ обязывала работодателя оплачивать труд подростков наравне со взрослыми. В настоящее время согласно ст. 271 ТК РФ работодатель вправе, но не обязан доплачивать. Доплата повлечет лишние расходы для работодателя и, кроме того, чтобы данные расходы могли быть исключены из налогооблагаемой базы по налогу на прибыль согласно ст. 255 НК РФ, положение о доплатах должно быть включено в коллективный договор.

Обязанности работодателя по организации труда. Несовершеннолетний работник не может быть привлечен к работе с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) содержит перечень тяжелых и вредных работ, на которых запрещается труд лиц до 18 лет.

При составлении указанного перечня был учтен целый ряд факторов, способных оказать негативное влияние на организм работника, не достигшего 18-летнего возраста: наличие токсических веществ и аллергенов, шум, вибрация, неблагоприятный температурный режим, тяжесть и напряженность трудового процесса и проч. В Перечень, в частности, включены работы с вредными и опасными условиями труда на всех химических производствах, в металлургической промышленности, в машиностроении, работы по

захоронению и переработке радиационных отходов, по приему и выдаче оружия, работы с канцерогенными веществами, продуктами и препаратами, все виды работ в центрах по лечению и диагностике СПИДа и многие другие.

Если в Перечень включены профессии рабочих под общим наименованием, например вальцовщик стана холодного проката труб, сталевар, бурильщик шпуров и т.д., то запрещение применения труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, распространяется на подручных, помощников и старших рабочих этих профессий.

Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в настоящий Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы собственности.

Кроме того, имеются специальные «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. СанПиН 2.4.6.2553-09», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58 (далее – СанПиН 2.4.6.2553-09).

Работодатель может принять решение о применении труда лиц до 18 лет на работах, включенных в перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда.

Нормы предельных нагрузок для несовершеннолетних установлены Постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную». Исключение сделано только для несовершеннолетних спортсменов (ч. 4 ст. 348.8. ТК РФ).

В Методических указаниях МУ 2.4.6.665-97. 2.4.6 «Гигиена труда детей и подростков. Медико-биологические критерии оценки условий труда с целью определения противопоказаний и показаний к применению труда подростков», утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 14.04.1997 № 7, приведены критерии отнесения работ к категории запрещенных для применения труда подростков. Так, согласно названным Методическим указаниям и разделу 4 СанПиН 2.4.6.2553-09 труд подростков допускается в условиях, не оказывающих отрицательного воздействия на рост, развитие и состояние здоровья в ближайшем и отдаленном периоде. Запрещены работы и условия, определяемые по следующим критериям:

1) по показателям вредности (производственные факторы химической, биологической и физической природы):

- присутствие веществ, вызывающих аллергические заболевания;
- наличие шума, превышающего установленные для подростков нормативы;
- наличие вибрации, превышающей допустимые уровни;
- все виды электромагнитных излучений (в том числе лазеры);
- отсутствие естественного освещения на рабочих местах и т.д.

2) по показателям напряженности трудового процесса:

- работы, осуществляемые в условиях дефицита времени и информации;

- работы, связанные с повышенным напряжением внимания (длительность сосредоточенного наблюдения превышает 50 % рабочего времени или число объектов одновременного наблюдения составляет более 10);

- работы, в процессе выполнения которых существует необходимость восприятия и переработки значительного количества световых, звуковых сигналов и сообщений (частота свыше 176 сигналов в час) и т.д.

3) работы, связанные со значительными эмоциональными нагрузками:

- наличие риска для жизни и безопасности (своей и других людей);

- непосредственная ответственность за сохранность оборудования и материальных ценностей, за качество работы коллектива (бригады и т.д.);

- высокая степень монотонности работы и т.д.

Наблюдение за экранами видеотерминалов не должно продолжаться более 2 часов в день для лиц до 16 лет и 3 часов – для лиц от 16 до 18 лет.

В Методических указаниях дан перечень основных видов работ и профессий, на которых запрещается использование труда лиц, не достигших 18 лет. Трудоустройство на отдельные виды работ с особо вредными, экстремальными условиями и высокой степенью ответственности обусловлено достижением 20 лет (аварийно-спасательные работы, охрана банков), 21 года (инкассация, производство, применение и транспортировка взрывчатых и горючих материалов, работы во взрыво- и пожароопасных производствах).

Ст. 268 ТК РФ вводит запрет на направление несовершеннолетних работников в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Он означает, что даже при согласии работника на направление в командировку работодатель не вправе это сделать. Ст. 268 ТК РФ вводит исключение из этого правила для творческих работников СМИ, организаций кинематографии, театров; ст. 348.8 ТК РФ устанавливает аналогичное исключение для спортсменов до 18 лет.

Юридическая ответственность работников до 18 лет. Ст. 242 ТК РФ ограничивает их полную материальную ответственность следующими случаями:

- умышленное причинение ущерба;

- причинение ущерба в состоянии алкогольного или иного опьянения;

- ущерб при совершении преступления, административного проступка.

В ст. 244 ТК РФ подчеркивается, что с работником, не достигшим 18 лет, не может быть заключен договор о полной материальной ответственности. Тем самым законодатель косвенно признает, что у лиц, не достигших 18 лет, нет необходимых деловых качеств для надлежащего выполнения трудовой функции, связанной с непосредственным обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества, и для обеспечения сохранности указанного имущества. К дисциплинарной ответственности работник до 18 лет может быть привлечен наравне со взрослыми работниками.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетним. Трудовые отношения с таким работником прекращаются по тем же основаниям, что и с иными работниками. Исключение составляют некоторые основания прекращения договора, неприменимые к несовершеннолетним в силу запрета

для работодателя совершать применительно к лицам до 18 лет отдельные процедуры, например, аттестацию. Суд не признает правомерным увольнение работника до 18 лет, по п. 3 ст. 81 ТК РФ. Даже если несовершеннолетнее лицо было включено в перечень работников, подлежащих аттестации, суд будет исходить из п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РСФСР от 20.06.1973 № 7 «О некоторых вопросах, возникших при применении судами РФ законодательства о труде молодежи», согласно которому увольнение таких работников по мотивам несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации является недопустимым из-за отсутствия достаточного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа. Указанное Постановление применяется в части, не противоречащей ТК РФ. В силу актуальности большинства его положений, суды руководствуются данным актом при рассмотрении трудовых споров с участием лиц, не достигших 18 лет.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе несовершеннолетних, уволенных по инициативе работодателя, особое внимание суд обращает на соблюдение требований о необходимости согласия на увольнение, помимо соблюдения общего порядка увольнения, государственной инспекции труда субъекта РФ и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. Эта обязанность работодателя, за исключением увольнения вследствие ликвидации организации, предусмотрена ст. 269 ТК РФ.

Комиссии по делам несовершеннолетних в Нижегородской области создаются и функционируют в соответствии с Законом Нижегородской области от 26.10.2006 № 121-З (ред. от 01.06.2011) «О комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав в Нижегородской области» и Постановлением Правительства Нижегородской области от 02.02.2007 № 37 (ред. от 21.01.2013) «О комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав в Нижегородской области». По результатам рассмотрения запроса работодателя комиссия может принять одно из следующих постановлений: 1) о даче согласия на расторжение договора; 2) об отказе в согласии на его расторжение.

Постановление комиссии должно быть изложено в письменной форме и мотивировано, в особенности, если комиссия не разрешила уволить работника.

В том случае, если работодатель не согласен с решением комиссии, он может обжаловать его в административном (в вышестоящую комиссию или в орган, при котором создана комиссия) и судебном порядке.

Не получив согласия на расторжение договора из государственной инспекции труда и из комиссии по делам несовершеннолетних, работодатель не вправе увольнять работника по основаниям, перечисленным в ст. 81 ТК РФ, по крайней мере, до достижения им возраста 18 лет. При нарушении этого требования работодателем государственная инспекция труда вправе привлечь его к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ.

Таким образом, расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником крайне затруднено. Разумеется, для работодателя желательно выражение инициативы по увольнению, исходящее от самого работника.

3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ – ИНВАЛИДОВ

Правовое регулирование труда инвалидов осуществляется, главным образом, в соответствии с Конституцией РФ, нормами ТК РФ и Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1.

Согласно ч. 1 ст. 1 Закона о защите инвалидов инвалидом считается лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Признание гражданина инвалидом осуществляется при проведении медико-социальной экспертизы в порядке, установленном Законом о защите инвалидов и Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом» (ред. от 14.11.2019), приложением к которому являются Правила признания лица инвалидом. Группа инвалидности присваивается в соответствии с Классификациями и критериями, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2009 № 1013н (далее – Классификации и критерии присвоения инвалидности).

В соответствии с указанными нормативными актами признание гражданина инвалидом производится федеральным учреждением медико-социальной экспертизы (МСЭ). Согласно ТК РФ, инвалиды в качестве подтверждения своего статуса предъявляют справку МСЭ и программу индивидуальной реабилитации или абилитации (до 01.01.2016 выдавалась ИПР, с 01.01.2016 — ИПРА). Статьей 23 № 181-ФЗ установлено, что таким сотрудникам, занятым в компаниях любых организационно-правовых форм и видов собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с ИПР (ИПРА) работника.

В зависимости от степени расстройства функций организма и утраты способности или возможности самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, обучаться и заниматься трудовой деятельностью лицам, признанным инвалидами, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет – категория «ребенок – инвалид». Инвалидность устанавливается на определенный промежуток времени: I группы – на 2 года, II и III групп – на 1 год, некоторым лицам – на неопределенный срок (п. 9, 13 Правил признания лица инвалидом). Возможны случаи признания работника инвалидом без ограничения трудоспособности, а вот ограничение трудоспособности всегда влечет установление инвалидности.

Причины инвалидности определяются в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 ноября 2019 г. N 742н "Об утверждении Порядка установления причин инвалидности". При этом применяются следующие формулировки, предусмотренные законодательством

РФ: общее заболевание; инвалид с детства; профессиональное заболевание; трудовое увечье; военная травма; заболевание, полученное в период военной службы и т.д.

В Классификациях и критериях присвоения инвалидности содержатся классификации основных видов нарушений функций организма, а также основных категорий жизнедеятельности человека и степени выраженности ограничений этих категорий. Кроме того, в указанном документе перечислены критерии, используемые при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан, определяющие условия установления групп инвалидности.

Первая группа устанавливается на два года не только лицам с полной потерей трудоспособности, но и тем, кто способен осуществлять отдельные виды трудовой деятельности в специально созданных условиях (слепым, глухим и т.д.).

Вторая группа инвалидности устанавливается на год лицам, у которых наступает постоянная или длительная нетрудоспособность, а также лицам, у которых на момент освидетельствования нарушения функций не столь тяжелы, но тем не менее им противопоказаны некоторые виды труда на длительный период вследствие возможности ухудшения течения заболевания под влиянием трудовой деятельности.

Третья группа устанавливается тоже на год при снижении трудоспособности, когда:

- по состоянию здоровья необходим перевод на другую работу по другой профессии более низкой квалификации;
- необходимы изменения условий труда по своей профессии, приводящие к сокращению объема производственной деятельности;
- ограничены возможности трудоустройства вследствие выраженных функциональных нарушений у лиц с низкой квалификацией или ранее не работавших.

Понятие «группа инвалидности» отличается от «степени способности к трудовой деятельности». Согласно подп. «ж» п. 6 Классификаций и критериев присвоения инвалидности способность к трудовой деятельности делится на 3 степени:

1 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях при снижении квалификации, тяжести, напряженности или уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

2 степень – способность трудиться в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств;

3 степень – способность к выполнению трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися ограничениями жизнедеятельности. Данная степень может указывать как на полную невозможность выполнения работы, так и на способность выполнения отдельных видов работ при помощи

других людей (до 2012 г. эта степень означала, что лицо трудиться не может).

Классификация степеней утраты профессиональной трудоспособности осуществляется на основании положений, установленных Постановлением Правительства РФ от 16.10.2000 № 789 (ред. от 25.03.2013) «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Согласно п. 2 Правил степень утраты трудоспособности устанавливается в % на момент освидетельствования пострадавшего, исходя из оценки потери способности осуществлять профессиональную деятельность вследствие несчастного случая на производстве и профзаболевания.

В случае резко выраженного нарушения функций организма при наличии абсолютных противопоказаний для выполнения любых видов профессиональной деятельности, даже в специально созданных условиях, она составляет 100 %. Если при нарушении функций организма лицо все же может выполнять работу, но лишь в специально созданных условиях, степень утраты профессиональной трудоспособности составляет от 70 до 90 %.

Если пострадавший вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания может в обычных производственных условиях продолжать работать, но со снижением квалификации либо с уменьшением объема выполняемой работы степень утраты – от 40 до 60 %. В случае если пострадавший может продолжать профессиональную деятельность с умеренным или незначительным снижением квалификации или выполнение работы требует большего напряжения, чем прежде, степень – от 10 до 30 %.

В соответствии с п. 36 Правил признания лица инвалидом лицу выдается справка, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности, а также индивидуальная программа реабилитации, которая, в силу ст. 224 ТК РФ и ст. 11 Закона о защите инвалидов, обязательна для работодателя, но не для инвалида, который вправе отказаться от реализации индивидуальной программы реабилитации (вправе скрыть, что он инвалид).

Работодатель может запросить у работника лишь сведения о состоянии здоровья, связанные с выполнением работником трудовой функции (ст. 88 ТК РФ). Вместе с тем при приеме на работу с определенной спецификой (например, работа с вредными или опасными условиями труда) претендент обязан пройти предварительное медицинское обследование и представить документ о состоянии здоровья в соответствии с требованиями ст. 213 ТК РФ.

Необходимость предоставления документа об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу, предусмотрена в отношении государственных гражданских и муниципальных служащих в соответствии с п. 7 Указа Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ».

Особенности труда работника– инвалида. Для инвалидов III группы законом не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени. Для инвалида I или II группы работодатель обязан установить сокращенную продолжительность работы – не более 35 часов в неделю – с сохранением полной

оплаты труда (ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ч. 3 ст. 23 Закона о защите инвалидов).

Согласно положениям ст.ст. 96, 99 и 113 ТК РФ инвалиды любой группы могут привлекаться к работе в ночное время, сверхурочной работе, а также в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Работники должны быть ознакомлены в письменной форме с правом отказаться от такой работы.

Ежегодный отпуск инвалида любой группы не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона о защите инвалидов). Предоставление инвалиду отпуска без сохранения зарплаты по уважительной причине продолжительностью до 60 календарных дней в году – обязанность работодателя согласно ст. 128 ТК РФ.

Кроме того, инвалиды – чернобыльцы имеют право на ежегодный отпуск в удобное время, а также на дополнительный отпуск – 14 дней, который оплачивается из федерального бюджета (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 (ред. от 13.12.2019) «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

Дополнительными обязанностями для работодателя является также:

- изменение условий трудового договора (ст. 72 и 73 ТК РФ);
- создание условий труда согласно программе реабилитации (ст. 224 ТК РФ).

При переводе такого работника на нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется прежний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профзаболеванием – до установления стойкой утраты трудоспособности либо до выздоровления (ст. 182 ТК РФ).

Гигиенические требования к условиям труда инвалидов устанавливаются СанПин 2.2.9.2510-09, утвержденным Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30. В этом документе содержатся общие требования к особенностям организации рабочего места для инвалидов в зависимости от заболевания, ставшего причиной инвалидности. Согласно п.4.1 данного документа проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов должно осуществляться с учетом профессии, характера выполняемых работ, степени инвалидности и т.д.

Увольнение работника, являющегося инвалидом. Согласно ч. 3 ст. 73 ТК РФ, если по медзаключению работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя подходящей работы договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. На основании ст. 178 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного заработка. Если работник признан полностью неспособным к труду, договор прекращается п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. При увольнении работника – инвалида по названным основаниям не производится удержание средств за излишне использованные дни отпуска, предоставленного авансом. Кроме того, инвалиды боевых действий по защите Отечества имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

Как видим, прием на работу инвалида влечет дополнительные

обременения для работодателя, поэтому трудоустройство данных лиц затруднено.

В целях социальной поддержки инвалидов ст. 21 Закона о защите инвалидов устанавливает необходимость в каждой организации, численность работников которой превышает 100 человек, учитывать квоту для приема на работу инвалидов (от 2 до 4 % от общего количества работников). Квота определяется субъектом РФ, например, Законом Нижегородской области от 26.12.2007 (ред. от 05.05.16) № 191-З «О квотировании рабочих мест» в Нижегородской области квотирование рабочих мест предусмотрено для граждан Российской Федерации и лиц без гражданства, постоянно проживающих в городах и районах Нижегородской области, имеющих регистрацию по месту жительства, и относящихся к следующим категориям граждан: инвалиды, имеющие трудовые рекомендации в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; работники моложе 18 лет, включая детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

В соответствии с указанным законом в Нижегородской области установлена квота в размере 3 %, из которых 2 % – для инвалидов и 1 % – для работников до 18 лет (детей – сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации). Органы службы занятости контролируют выполнение требований закона, при необходимости обращаясь в прокуратуру РФ. Работодатель обязан ежемесячно предоставлять органам службы занятости сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов (п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ», ред. от 07.04.2020). Непредоставление такой информации влечет административную ответственность – предупреждение или штраф в размере от 300 до 500 рублей для должностных лиц и от 3 до 5 тысяч рублей для юридических лиц (ст. 19.7 КоАП РФ). За отказ от приема на работу инвалида в пределах квоты должностное лицо может быть оштрафовано на сумму от 5 до 10 тысяч рублей (ст. 5.42 КоАП РФ).

Также к нормативной базе Нижегородской области, регулирующей вопросы труда инвалидов относится Постановление Правительства Нижегородской области от 9 декабря 2015 г. N 806 "Об утверждении порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости на территории Нижегородской области", Постановление Правительства Нижегородской области от 6 октября 2017 г. N 721 "О внесении изменений в государственную программу "Содействие занятости населения Нижегородской области", утвержденную постановлением Правительства Нижегородской области от 28 апреля 2014 года N 273".

4. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ОРГАНИЗАЦИИ

Руководитель организации – это физическое лицо, которое осуществляет

руководство организацией (юридическим лицом). Он может именоваться директором, генеральным директором, президентом компании (далее – директор). Его статус многогранен: с одной стороны, он единоличный исполнительный орган, выступающий от имени организации в отношениях с государственными органами, другими организациями; с другой – он представитель работодателя, имеющий право принимать и увольнять работников, издавать локальные нормативные акты, которые обязательны для всех работников; с третьей – он сам работник по трудовому договору, на него распространяются общие нормы ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных главой 43 ТК РФ. Положения ТК РФ не распространяются лишь на руководителя организации, являющегося ее единственным учредителем, собственником ее имущества либо индивидуальным предпринимателем (управляющим) по гражданско-правовому договору.

Согласно ст. 274 ТК РФ права и обязанности директора как работника – стороны трудового договора – определяются ТК РФ, специальными законами, подзаконными актами и учредительными документами организации. Это значит, что при определении статуса, к примеру, директора акционерного общества, нужно учесть положения Закона об АО, согласно ст. 69 которого на отношения между обществом и директором трудовое законодательство распространяется в части, не противоречащей Закону об АО.

Требования к лицу, претендующему на должность директора, в ТК РФ не определены. Для их уточнения можно обратиться к «Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих» – нормативному документу, разработанному Институтом труда и утвержденному Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 (ред. от 27.03.2018). Квалификационный справочник рекомендован для применения в организациях всех отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм для обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров. Согласно справочнику требования к квалификации директора (генерального директора, управляющего):

- высшее профессиональное образование;
- 5 лет стажа работы на руководящих должностях в данной отрасли.

Специальные требования для руководителей установлены различными нормативными правовыми актами, например, Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»; Постановлением Правительства РФ от 06.11.2004 № 608 «О квалификационных требованиях, предъявляемых к руководителю финансового органа субъекта РФ и к руководителю финансового органа местной администрации» и т.д.

При приеме на работу директора нужно направить запрос в ФНС РФ об отсутствии дисквалификации лица. ФНС РФ ведет реестр дисквалифицированных лиц. Дисквалификация – это лишение права занимать определенные должности, а также участвовать в управлении юридическим лицом.

Согласно Письму ФНС РФ от 13.09.2005 № ЧД-6-09/761@ «О применении дисквалификации в качестве санкции за нарушение законодательства о государственной регистрации» дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица. Например, ее может повлечь сокрытие сведений об имуществе, уничтожение, фальсификация бухгалтерских документов, если эти действия совершены при наличии признаков банкротства (ч. 1 ст. 14.13 КоАП РФ). Получение информации в ФНС РФ обязательно, если в трудовой книжке соискателя должности есть запись об увольнении в связи с дисквалификацией (по п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) и прошло менее полугода с момента ее внесения.

Требования к возрасту директора в законодательстве не обозначены.

Особенности трудового договора с директором:

1) возможно заключение срочного договора, срок устанавливается в учредительных документах или соглашением сторон (ч. 2 ст. 59, ч. 1 ст. 275 ТК РФ);

2) заключение договора может быть обусловлено предварительным проведением конкурса, избранием на должность и т.д. (если это предусмотрено законом или учредительными документами организации, ч. 2 ст. 275 ТК РФ).

Дополнительные требования установлены ст. 275 ТК РФ для директоров государственных и муниципальных учреждений: типовая форма договора утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; лицо обязано при поступлении на работу (и далее – ежегодно) представлять сведения о доходах, в том числе супруга и детей до 18 лет в порядке, указанном в Постановлении Правительства РФ от 13.03.2013 №208. Предоставление сведений о расходах пока не предусмотрено (в отличие от госслужащих).

Возможность работы директора по совместительству согласно ст. 276 ТК РФ ограничена – только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации. Например, в соответствии с ч. 3 ст. 69 Закона об АО – только с согласия совета директоров (наблюдательного совета) общества. Кроме того, директор не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации. Директор унитарного предприятия не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью кроме преподавательской, научной и иной творческой (ч. 2 ст. 21 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»).

Директор банка, иной кредитной организации не может занимать должности в других организациях, являющихся кредитными или страховыми организациями, профессиональными участниками рынка ценных бумаг, а также в организациях, занимающихся лизинговой деятельностью (ст. 11. 1 Федерального закона от 02.12.1990 № 395-1 (ред. от 27.12.2019) «О банках и банковской деятельности»).

Особенности привлечения к ответственности. Привлечение директора к дисциплинарной ответственности на практике затруднительно, потому что

именно они является лицом, имеющим право привлекать к ней работников. В то же время согласно ст. 195 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении директором трудового законодательства, условий коллективного договора и сообщить о результатах в представительный орган работников. Согласно ч. 2 ст. 195 ТК РФ в случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к директору дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Полная материальная ответственность директора за прямой действительный ущерб, причиненный организации, предусмотрена ст. 277 ТК РФ. В случаях, предусмотренных законом, директор обязан возместить организации и убытки, причиненные его виновными действиями. Расчет убытков осуществляется по нормам гражданского законодательства. Например, по ч. 2 ст. 71 Закона об АО директор несет ответственность перед обществом за убытки, причиненные его виновными действиями. В этом случае необходимо доказать причинную связь между действиями директора и наступившими последствиями.

В случаях, установленных законом, руководитель может быть привлечен к уголовной или административной ответственности. Например, ответственность должностного лица, которым является руководитель, предусмотрена ст.ст. 5.27 – 5.34 КоАП РФ; ст.ст. 143, 145 – 145.1 УК РФ.

Таким образом, отметим, что руководитель организации несет повышенную по сравнению с другими сотрудниками ответственность.

Прекращение трудового договора. Ст. 278 ТК РФ содержит дополнительные основания прекращения трудового договора с директором:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

Так же, основаниями прекращения трудового договора с руководителем организации могут быть:

1) несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 ТК РФ предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия;

2) иные основания, предусмотренные трудовым договором.

Например, трудовой договор с директором акционерного общества может быть расторгнут в любое время по решению общего собрания акционеров (либо совета директоров, если это отнесено уставом общества к его компетенции).

Увольнение директора по п. 1 ст. 278 ТК РФ производится конкурсным управляющим согласно ст.ст. 126 и 129 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 01.04.2020) «О несостоятельности (банкротстве)». На основании п. 2 ст. 126 данного Закона директор обязан в течение 3 дней с даты утверждения конкурсного управляющего (он утверждается при принятии решения о признании должника банкротом арбитражным судом) передать управляющему бухгалтерскую документацию, печати, материальные ценности.

В случае прекращения договора с директором по п. 2 ст. 278 ТК РФ – при отсутствии виновных действий с его стороны – положена компенсация (размер ее определяется самим договором, но не ниже 3 средних месячных заработков).

Особыми основаниями, установленными ТК РФ для расторжения трудового договора с руководящими работниками, являются также:

- смена собственника имущества организации (п. 4 ст. 81 ТК РФ), при условии соблюдения 3-месячного срока (ст. 75 ТК РФ) с выплатой компенсации в размере не менее 3 месячных заработков (ст. 181 ТК РФ);
- принятие необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества, иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ).

Сам директор имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, на общих условиях. При досрочном расторжении по инициативе директора срочного договора срок предупреждения об увольнении вместо стандартно предусмотренных ст. 80 ТК РФ для всех работников 2 недель увеличивается до 1 месяца (ст. 20 ТК РФ).

Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации, установленные ст. 281 ТК РФ в случаях, предусмотренных законом, а также учредительными документами позволяют распространить на них особенности регулирования труда, касающиеся директора организации.

Особенности регулирования труда главного бухгалтера организации связаны с его должностными обязанностями. Главный бухгалтер – это работник, несущий ответственность за ведение бухгалтерского учета и формирование финансовой отчетности организации. Положение главного бухгалтера отличается от положения остальных работников:

- он подчиняется непосредственно руководителю;
- без его подписи денежные и расчетные документы, финансовые обязательства считаются недействительными и не принимаются к исполнению;
- его требования по оформлению хозяйственных операций и представлению в бухгалтерию необходимых документов и сведений обязательны для всех работников и закрепляются в локальных нормативных актах.

Требования к соискателю должности главного бухгалтера установлены в Федеральном законе от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее – Закон о бухучете) в ч. 4 ст. 7:

1) наличие высшего профессионального образования;

2) наличие стажа работы, связанной с ведением бухучета, составлением бухгалтерской отчетности либо с аудиторской деятельностью, не менее 3 лет из последних 5 календарных лет, а при отсутствии высшего образования по специальностям бухучета и аудита – не менее 5 лет из последних 7;

3) отсутствие непогашенной судимости за экономические преступления.

Согласно оговорке, в данной статье, эти требования обязательны не для всех главных бухгалтеров, а лишь тех, кто принимается на работу в открытое акционерное общество, страховую организацию, негосударственный пенсионный или акционерный инвестиционный фонд, управляющую компанию паевого инвестиционного фонда, в органы управления государственных и территориальных фондов. Требования не распространяется на трудовые отношения, которые возникли до 2013 г. – до вступления в силу Закона о бухучете (ч. 2 ст. 30 Закона о бухучете). Главный бухгалтер кредитной организации должен отвечать требованиям, установленным Центральным банком РФ.

Иные работодатели не связаны данными ограничениями при приеме на работу главного бухгалтера. В то же время работодатель вправе установить требования к соискателям должности, перечисленные в «Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих». Согласно справочнику, требования к квалификации главного бухгалтера:

- высшее профессиональное (экономическое) образование;
- стаж финансово-бухгалтерской работы не менее 5 лет.

При приеме на работу главного бухгалтера, как и директора, нужно направить запрос в ФНС РФ об отсутствии административной дисквалификации лица. По п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 64 от 28.12.2006 «О практике применения судами уголовного законодательства об ответственности за налоговые преступления» лицо, занимавшее должность главного бухгалтера, может быть лишено этого права и по приговору на срок до 3 лет, если, например, фальсифицировало налоговую декларацию. В данном случае в трудовой книжке работника присутствует запись об увольнении по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

В ТК РФ, иных законах отсутствуют ограничения по возрасту и дееспособности для главных бухгалтеров.

Особенности трудового договора с главным бухгалтером:

- трудовой договор может быть срочным (ч. 2 ст. 59 ТК РФ);
- испытательный срок при трудоустройстве – до 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

Для бухгалтеров отдельных организаций предусмотрены дополнительные требования к трудовым договорам. Так, оплата труда главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке, определяемом Правительством РФ (ст. 145 ТК РФ). Другой пример, третий экземпляр трудового договора – для предоставления в федеральные ведомства – оформляется при приеме на работу главных бухгалтеров государственных предприятий в отдельных отраслях экономики, например, в сфере строительства (Письмо Росстроя от 05.04.2006 № СК-1199/04).

С главным бухгалтером нельзя заключить договор о полной материальной

ответственности, подобные договоры могут заключаться в качестве приложения к трудовому договору только с работниками, чьи должности включены в перечень, содержащийся в Постановлении Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85. Должность главного бухгалтера там не названа. В то же время согласно п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» в силу ч. 2 ст. 243 ТК РФ полная материальная ответственность может быть возложена на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Таким образом, в трудовом договоре с главным бухгалтером может быть сделана оговорка о полной материальной ответственности, что является своеобразным исключением из правила.

Особенности прекращения трудового договора с главным бухгалтером. Трудовой договор может расторгаться по специальным основаниям в случае:

- смены собственника имущества организации (п. 4 ст. 81 ТК РФ) по тем же правилам, что и с директором;

- принятия необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества организации, иной ущерб имуществу (п. 9 ст. 81 ТК РФ).

Смена директора или учредителя не является сменой собственника имущества, так как собственником остается непосредственно сама организация, о чем упоминается в п. 32 Постановления Пленума № 2. При увольнении бухгалтера необходимо провести аудит бухучета и отчетности. Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств утверждены Приказом Минфина РФ от 13.06.1995 № 49 (ред. от 08.11.2010).

5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

В соответствии со ст. 282 ТК РФ совместительством является выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время. Исключение согласно подп. «в» п. 1 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – Постановление о совместительстве) у данных работников не считается совместительством и может выполняться во время основной работы:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты (до 300 часов в год);
- работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности и т.д.

Особенности заключения трудового договора. Работник, желающий трудоустроиться по совместительству, заключает трудовой договор с другим работодателем (внешнее совместительство) или еще один трудовой договор с работодателем по основной работе (внутреннее совместительство). Количество трудовых договоров о работе по совместительству для одного работника законом

не ограничено. Не допускается совместительство для:

- лиц, не достигших 18 лет;
- работников, занятых на тяжелых, вредных работах, если основная работа связана с такими же условиями (работодатель вправе потребовать справку о характере и условиях труда по основной работе, ст. 283 ТК РФ);
- руководителей организации без согласия работодателя, ч. 1 ст. 276 ТК РФ;
- руководителей организации, если одна организация осуществляет надзорные функции в отношении другой, ч. 2 ст. 276 ТК РФ;
- госслужащих (запрет заниматься предпринимательской деятельностью, ст. 17 Закона о госслужбе);
- судей (кроме преподавательской, научной, иной творческой деятельности, ст. 3 Закона РФ от 26.06.1992 № 3132-1 (ред. от 02.08.2019) «О статусе судей в РФ»);
- граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу (запрет внешнего совместительства, ч. 2 ст. 21 Закона об альтернативной службе);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (для сотрудников органов внешней разведки, Банка России и т.д.).

Обязательные условия трудового договора по совместительству:

- 1) указание на то, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ);
- 2) ограничение продолжительности рабочего времени;
- 3) установление заработной платы – пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

Возможно заключение срочного договора с совместителем (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Рабочее время и время отдыха. Продолжительность рабочего времени совместителей ограничена ст. 284 ТК РФ – не более 4 часов в день, исключение составляют дни, когда работник свободен от основной работы. В любом случае норма работы по совместительству у одного работодателя – не более 50 % нормы для данной категории работников (ст. 284 ТК РФ). Еще одно исключение по Постановлению о совместительстве сделано для медперсонала населенных пунктов с недостатком врачей и медсестер, и для работников культуры – в пределах 100 % нормы рабочего времени.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодный отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ). Если работник к этому моменту не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом. При разнице в продолжительности отпусков (когда отпуск по основной работе удлинен) работодатель по просьбе работника – совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на оставшееся время.

На совместителя не распространяются гарантии, установленные ТК РФ в отношении лиц, совмещающих работу с обучением, и лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 287 ТК РФ).

Прекращение трудового договора с совместителем помимо общих оснований для прекращения, предусмотренных ТК РФ, возможно в связи с приемом на работу лица, для которого данная работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает совместителя не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

На совместителей распространяются гарантии, установленные ТК РФ в связи с прекращением трудового договора. Например, совместителя нельзя уволить по инициативе работодателя в период больничного или отпуска (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). При расторжении договора по сокращению штатов, необходимо не менее чем за 2 месяца письменно предупредить совместителя о предстоящем увольнении, а на момент увольнения выплатить выходное пособие в размере среднего заработка (ст. 178 ТК РФ). В отличие от иных работников выплата второго месячного заработка совместителям не производится, так как они уже трудоустроены.

Работодатели не ведут трудовые книжки на совместителей. Однако по желанию работника по месту его основной работы в трудовую книжку могут быть внесены записи о работе по совместительству. Для их внесения необходим документ, подтверждающий работу по совместительству, что указано в п. 20 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (копии приказов о приеме на работу, об увольнении).

6. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ВРЕМЕННЫХ И СЕЗОННЫХ РАБОТНИКОВ

Лица, с которыми заключен трудовой договор на срок до 2 месяцев, на практике обычно именуется «временными работниками», хотя в статьях ТК РФ данная формулировка не встречается, в ч. 1 ст. 57 ТК РФ упоминаются лишь временные работы, продолжительность которых не более 2 месяцев. К лицу, принятому на работу на больший срок, нормы главы 45 ТК РФ не применяются. Особенностью заключения договора с временным работником является невозможность установления испытательного срока (ст. 289 ТК РФ).

Рабочее время, время отдыха и оплата труда. Согласно ст. 290 ТК РФ временные работники могут привлекаться с письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. В этом случае работа компенсируется оплатой труда не менее чем в двойном размере, что отличает их положение от остальных работников, у которых есть выбор между двойной оплатой или дополнительным днем отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Несколько иначе временным работникам предоставляется отпуск (или выплачивается компенсация при увольнении) – из расчета 2 рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ). Отпуск остальным работникам рассчитывается исходя из 2,33 календарных дней за месяц работы (Письмо Роструда от 23.06.2006 № 944-6; Письмо Роструда от 08.06.2007 № 1920-6 и т.д.).

Расторжение трудового договора. Временный работник вправе досрочно уволиться, письменно предупредив об этом работодателя не менее чем за 3 календарных дня. Работодатель также не менее чем за 3 календарных дня обязан под роспись предупредить временного работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников. При этом временному работнику выходное пособие не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами,

коллективным договором или трудовым договором (ст. 292 ТК РФ).

Законом не предусмотрен перечень временных работ. Работодатель в каждом случае самостоятельно определяет вид временной работы. В ряде субъектов РФ и в отдельных муниципальных образованиях приняты нормативные акты, устанавливающие примерный перечень временных работ. Среди них Постановление Правительства Нижегородской области от 12.12.2012 № 898 «Об организации общественных работ и временного трудоустройства в 2013 году», утвердившее перечень подобных работ в целях создания условий для временной занятости граждан, ищущих работу. В перечень вошли:

- озеленение территорий, развитие зон отдыха и туризма;
- обслуживание пассажирского транспорта, работа организаций связи;
- строительство жилья, реконструкция жилфонда, объектов социально-культурного назначения, восстановление памятников, заповедных зон;
- строительство автодорог, их ремонт и содержание, прокладка водопроводных, канализационных, газовых и других коммуникаций;
- уход за престарелыми, инвалидами, больными;
- обеспечение отдыха детей в период каникул и т.д.

Глава 46 ТК РФ посвящена регулированию трудовых отношений с сезонными работниками. Сезонными, согласно ст. 293 ТК РФ, признаются работы, которые в силу климатических, иных природных условий выполняются в течение определенного периода, не превышающего, как правило, 6 месяцев.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода, превышающего 6 месяцев, определяются отраслевыми соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства. В настоящее время действуют:

1) Перечень сезонных работ, утвержденный Постановлением Народного комиссариата труда СССР от 11.10.1932 № 185 (садовые работы, уборка снега и льда, работы по квашению плодов и овощей, по добыче песка и т.д.);

2) Перечень сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, утвержденный Постановлением Совета Министров РСФСР от 04.07.1991 № 381 (торфоразработки, лесосплав и т.д.);

3) Перечень сезонных отраслей промышленности, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 04.07.2002 № 498 (некоторые лесозаготовительные работы, работы по консервированию продуктов и т.д.).

Особенностью договора с сезонным работником является обязательное включение в него условия о сезонном характере работы. В трудовой договор с сезонным работником может включаться условие об испытании: ст. 70 ТК РФ допускает, что при заключении договора на срок от 2 до 6 месяцев устанавливается испытательный срок в пределах 2 недель.

Отпуска сезонным работникам предоставляются также как и временным – из расчета 2 рабочих дня за месяц работы. Сезонный работник, подобно временному, обязан письменно предупредить работодателя о досрочном расторжении договора за 3 календарных дня. В то же время работодатель обязан предупредить работника о досрочном увольнении в связи с ликвидацией

организации или сокращением штата не менее чем за 7 календарных дней. При этом лицу полагается выходное пособие в размере 2-недельного заработка.

7. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работника, когда не может быть обеспечено его ежедневное возвращение к месту постоянного проживания (ст. 297 ТК РФ).

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места проживания работника или места нахождения работодателя для того, чтобы сократить срок производственной деятельности (срок строительства, ремонта или реконструкции объекта в отдаленных районах или районах с особыми природными условиями). Решение о целесообразности применения вахтового метода является прерогативой работодателя, этому предшествует обычно обоснование соответствующими технико-экономическими расчетами.

Работники в период нахождения на объекте проживают в специально созданных работодателем вахтовых поселках или приспособленных для этих целей жилых помещениях. Вахтовый поселок – комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности работников во время выполнения работы и междуменного отдыха. На практике вахтовые поселки имеют разные названия: «полевые городки», «базы» и т.д. Работодатель вправе использовать вахтовый метод организации работ при условии учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Вахта включает в себя время выполнения работы на объекте и междуменного отдыха. Продолжительность вахты не должна превышать месяца (как исключение 3 месяцев) согласно ст. 299 ТК РФ. При вахтовом методе устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал, иной период, но не более чем за 1 год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя и обратно и время отдыха. Ст. 300 ТК РФ указывает на обязанность работодателя вести учет времени работы и отдыха каждого работника по месяцам и за весь учетный период.

Рабочее время и время отдыха регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения профкома, и доводится до сведения работников не позднее чем за 2 месяца до введения его в действие. В графике предусмотрено время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха (ст. 301 ТК РФ).

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада) за день работы, если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным

нормативным актом или трудовым договором. Переработки меньше целого рабочего дня могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с предоставлением дней междувахтового отдыха.

Гарантии и компенсации при вахтовом методе названы в ст. 302 ТК РФ:

1) Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.02.2005 № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета» установлены размеры таких надбавок;

2) за каждый день в пути и за дни задержки в пути по метеорологическим условиям, по вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада за день работы (дневная ставка);

3) в районах Крайнего Севера устанавливается районный коэффициент к зарплате и предоставляется дополнительный отпуск – 24 календарных дня (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней).

Не могут привлекаться к работам по вахтовому методу (ст. 298 ТК РФ): работники до 18 лет, беременные женщины, женщины с детьми до 3 лет и лица, которым такая работа противопоказана в соответствии с медзаключением.

ТК РФ не содержит запрета на вахтовую работу для всех работников организации, работников отдельных подразделений (бригады, цеха, колонны, партии) либо только одного работника. Можно выделить две разновидности вахтового метода: обычный вахтовый (внутрирегиональный) и вахтово-экспедиционный (межрегиональный). Для первого характерны короткие, как правило внутри одного района, перемещения персонала, малая (до 7 – 10 суток) продолжительность вахт, устойчивое транспортное сообщение и связь с вахтовыми поселками и нахождение места постоянного жительства работников в районе производственной деятельности организации. При второй разновидности вахты работники преодолевают значительные (до нескольких тысяч км) расстояния, пересекая различные климатические зоны и часовые пояса, продолжительность вахт увеличивается, с новой вахтой обычно заменяется весь персонал основного производства, а места постоянного проживания работников находятся в разных регионах.

Помимо ТК РФ действует также Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 (ред. от 19.02.2003) «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ», в котором указано что:

- вахта не является служебной командировкой;
- руководителям строительно-монтажных организаций разрешается использовать вахтовый метод, если на поездку от места нахождения организации до места работы и обратно работникам требуется более 3 часов;
- вахтовая организация работы должна обеспечивать ритмичность,

непрерывность, комплексность выполнения работ на объектах; работа должна выполняться, как правило, укрупненными бригадами с применением подрядных принципов организации и оплаты труда и обеспечивать преемственность вахтового персонала, сохранность материальных ценностей;

- в трудовой книжке в графе 3 раздела «Сведения о работе» указывается, что работа выполняется вахтовым методом;

- продолжительность ежедневной работы не должна превышать 12 часов;

- продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов;

- число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

8. СПЕЦИФИКА ТРУДА НАДОМНИКОВ И ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Ст. 310 ТК РФ определяет надомников как лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу с участием членов семьи, что является исключением из правила, установленного ст. 56 ТК РФ – о личном выполнении трудовой функции лицом, заключившим трудовой договор. Трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Таким образом, регулирование трудовых отношений с работником – надомником больше похоже на регулирование гражданско-правовых отношений по договору подряда. Надомник:

1) сам определяет свое рабочее место;

2) распределяет рабочее время по своему усмотрению;

3) может использовать свои инструменты и материал для работы;

4) вправе выполнять работу с привлечением других лиц – членов семьи (фактически и иных лиц, работодатель не обязан это проверять); кроме того:

5) работодатель может контролировать только конечный результат работы надомника, но не процесс ее выполнения;

6) расторжение трудового договора с надомником производится по основаниям, предусмотренным самим договором (ст. 312 ТК РФ).

В отличие от гражданско-правового договора:

- надомник, как и любой работник, имеет право на компенсацию за износ своих инструментов и механизмов (ст.ст. 188 и 310 ТК РФ);

- на надомников распространяется действие общих норм ТК РФ: о выплате заработной платы не реже 2 раз в месяц, о ежегодном отпуске не менее 28 календарных дней, о праве на больничный, об охране труда, о возможности установления испытательного срока и т.д. (ч. 4 ст. 310 ТК РФ);

- в качестве работника – надомника не может быть принято лицо, которому выполнение работы, предусмотренной трудовым договором, противопоказано

по состоянию здоровья (ст. 311 ТК РФ), это не означает, что работодатель вправе требовать предоставления медицинской справки, предусмотренной в ст. 213 ТК РФ только для отдельных видов работ;

- работодатель обязан проверять условия работы надомника – они должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 311 ТК РФ).

Условия труда надомников регулируются и действующим в настоящее время Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-99 «Об утверждении Положения об условиях труда надомников» (в пределах непротиворечия нормам ТК РФ). Согласно данному Положению труд надомников направлен, как правило, на производство товаров народного потребления или на оказание услуг. К надомной работе допускаются только лица, которые имеют необходимые практические навыки либо могут быть обучены этим навыкам. Преимущественное право на заключение трудового договора о работе на дому предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет;
- инвалидами и пенсионерам (независимо от вида пенсии);
- лицам, осуществляющим уход за членами семьи по состоянию здоровья;
- лицам, занятым на сезонных работах (в межсезонный период);
- учащимся и студентам очных учебных заведений.

Работодатель обязан до заключения договора произвести обследование жилищно-бытовых условий соискателя работы с участием представителей профкома. Запрещается предоставлять надомникам работы, которые создают неудобства для соседей. Как и любого сотрудника надомника необходимо под расписку ознакомить с приказом о приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором и соглашениями. Трудовой договор с надомником должен четко формулировать взаимные обязательства сторон:

- порядок и сроки обеспечения надомника средствами труда;
- механизм предоставления инструментов в бесплатное пользование (либо выплаты компенсации за износ инструментов самого надомника);
- порядок возмещения работодателем стоимости материалов, если надомник приобретает все необходимое для работы за свой счет;
- перечень иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, порядок их возмещения (например, расходы на ремонт оборудования, телефон);
- последствия невыполнения работ;
- способ и сроки вывоза готовой продукции или сдачи выполненных надомником работ (в том числе правила документооборота);
- организация связи между надомником и работодателем, непосредственным руководителем (телефон, факс, электронная почта) и т.д.

Рабочее время, время отдыха и оплата труда. Оплата труда надомников может быть сдельной или аккордной. В случаях, когда по договору получение сырья и материалов, а также сдача готовой продукции производятся самим надомником непосредственно в организации, время, затрачиваемое на получение и сдачу, включается в рабочее время и оплачивается повременно.

Помимо ежегодного основного отпуска надомнику предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы, если работодателем предусмотрен такой отпуск для работников данной организации.

Надомники регулируют продолжительность своего рабочего дня самостоятельно. Контролировать реальную продолжительность рабочего времени работодатель не может, поэтому, если надомник трудится сверхурочно, по ночам или в выходные дни, ему не производятся доплаты за это и не предоставляются отгулы. Таким образом, нормы ст.ст. 152 – 154 ТК РФ на таких работников не распространяются.

ТК РФ не содержит запрета на направление надомников в служебные командировки. За ними сохраняются место работы и заработок (ст. 167 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с надомником производится по основаниям, предусмотренным самим трудовым договором согласно ст. 312 ТК РФ. Такая формулировка не вполне корректна, так как дословно означает: если в договоре не прописаны в качестве оснований для его расторжения положения ст.ст. 77 – 84 ТК РФ, то и применяться они не могут. На самом деле речь должна идти о допустимости включения в договор дополнительных оснований для увольнения, возможность установления которых предусмотрена ч. 2 ст. 77 ТК РФ. Среди таких дополнительных оснований могут быть: отсутствие заказов или материалов, изготовление бракованной продукции, длительная временная нетрудоспособность работника и т.д.

Нужно учитывать, что установленные ТК РФ гарантии, связанные с расторжением договора, должны предоставляться и надомникам. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ) относятся и к женщинам – надомницам.

Перспективы использования надомного труда. Работодатели не обязаны создавать рабочие места на условиях надомного труда. Ранее, в советский период, такие рабочие места иногда создавались при ателье и мастерских, когда отдельные работники, как правило, женщины или лица с инвалидностью, выполняли заказы на пошив одежды и изготовление вязаных изделий на дому. На протяжении последних двух десятилетий труд фактических работников – надомников редко оформлялся трудовым договором.

В настоящее время востребованность надомного труда возросла в связи с развитием информационных технологий, возможностью выполнения определенных видов работ дистанционно. Для работодателей такой труд выгоден, так как уменьшает затраты (на аренду помещений, оплату телефонных линий, электроэнергию). Для работников надомный труд удобен из-за отсутствия расходов на проезд к месту работы, свободы распределения времени. Результаты своего труда работник может раз в неделю привозить работодателю или присылать по Интернету, если это допустимо. С использованием Интернета и электронной почты на дому могут работать диспетчеры на телефоне, переводчики, редакторы, программисты, бухгалтеры и т.д. Все что для этого требуется – соглашение сторон трудового договора.

Регулирование дистанционного труда, предполагающего выполнение

трудовой функции в месте, удаленном от места нахождения работодателя с использованием Интернета, происходит впервые введенной 05.04.2013г. в ТК РФ главой 49.1.

Определение дистанционной работы установлено ст.312.1 ТК РФ, под которой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

Одним из главных признаков дистанционной работы является использование телекоммуникаций для связи с работодателем и выполнения рабочих задач. В настоящее время главный «инструмент» дистанционных работников является Интернет.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

Взаимодействие дистанционного работника с работодателем происходит путем обмена электронными документами, с использованием усиленных квалифицированных электронных подписей дистанционного работника и работодателя, так же путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником происходит ознакомление работника с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами.

По иному делу обстоит с вопросом предоставления дистанционному работнику обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в этом случае, работник направляет работодателю необходимые оригиналы документов по почте заказным письмом с уведомлением.

Статья 312.2 ТК РФ устанавливает особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе, к одному из которых относится вопрос о месте заключения трудового договора о дистанционной работе.

При заключении трудового договора работодатель может потребовать направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии документов, предоставляемых при приеме на работу, на бумажном носителе.

Достаточно важным является такое положение, что по соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при

заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе.

Как установлено ст. 312.4 режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

9. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

Крайний Север – это часть территории России, расположенная главным образом к северу от Северного Полярного круга. Данные районы отличаются суровым климатом и удаленностью от густонаселенных территорий с сетью коммуникаций. Территория Крайнего Севера – это арктическая зона, тундра и тайга. Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 № 1029 (ред. от 27.02.2018, далее – Перечень). Согласно названному Перечню к районам Крайнего Севера относят:

- острова Северного Ледовитого океана и его морей, острова Берингова и Охотского морей; часть Красноярского края (в том числе г. Норильск);
- части Архангельской области и Республики Карелия;
- Камчатский край, Магаданскую и Мурманскую области;
- Чукотский автономный округ, Республику Саха (Якутия) и т.д.

Местности, приравненные к районам Крайнего Севера – это территории:

- 1) не относящиеся к Крайнему Северу, но имеющие суровый климат;
- 2) отдаленные и труднодоступные;
- 3) с интенсивным промышленным освоением и потребностью в рабочих кадрах.

Приравненные к районам Крайнего Севера территории также перечислены в Перечне: части Архангельской области, Республики Карелии, Томской и Иркутской областей, Приморского и Хабаровского краев и т.д.

Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, законом установлен ряд дополнительных гарантий и компенсаций.

Заключение договора с лицами, привлекаемыми на работу в северные районы из других местностей, допускается при наличии у них медзаключения об отсутствии противопоказаний для работы на севере (ст. 324 ТК РФ).

Для лиц, заключивших трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывших в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, предусмотрены определенные гарантии и компенсации, что обусловлено необходимостью стимулирования притока рабочей силы в северные районы и имеет целью компенсировать повышенные расходы

работников и членов их семей по переезду. Указанные гарантии и компенсации предоставляются за счет средств работодателя.

Особенности оплаты труда и предоставления компенсаций. Согласно ст.ст. 315 – 317 ТК РФ оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок. Размер районного коэффициента к зарплате устанавливаются Правительством РФ. Органы государственной власти субъектов РФ и муниципальные органы вправе устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых из соответствующего бюджета. Процентная надбавка к зарплате выплачивается за стаж работы на севере. Размер процентной надбавки к зарплате и порядок ее выплаты устанавливаются также, как и размер районного коэффициента.

В настоящее время районные коэффициенты установлены на территориях более 1/3 субъектов РФ, в основном на территории Европейского Севера, Урала, Западной и Восточной Сибири, Дальнего Востока. Размеры районных коэффициентов установлены в пределах от 1,15 (например, для Республики Карелии) до 2,00. Акты, устанавливающие размеры коэффициентов в северных районах, приняты еще СССР и продолжают действовать, пока Правительством РФ не разработаны новые нормативные акты. Так, например, применяются:

1) Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 04.09.1964 № 380/П-18 (ред. от 23.06.1965) «Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате работников, переведенных на новые условия оплаты труда и занятых в г. Норильске и на отдельных предприятиях золотодобывающей и алмазодобывающей промышленности Якутской АССР» (районный коэффициент 1,8 для всех работников г. Норильска; 2,0 для работников на алмазодобывающих месторождениях);

2) Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 20.11.1967 № 512/П-28 (ред. от 25.02.1994) «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Дальнего Востока, Читинской области, Бурятской АССР и Европейского Севера, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения» и т.д.

Размеры надбавок за стаж еще не установлены Правительством РФ, действуют:

- Постановление Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 № 458 (ред. от 31.05.1995), устанавливающее надбавку к зарплате молодежи: 20% после 6 месяцев работы с увеличением на 20% за каждые следующие 6 месяцев, и по достижении 60% надбавки – последние 20% за 1 год работы;

- Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС от 06.04.1972 № 255 (ред. от 25.02.1994), устанавливающее надбавку для северных территорий, не отнесенных к Крайнему Северу (до 30 %).

В некоторых регионах такие надбавки установлены законом субъекта РФ. Например, Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 16.12.2004 № 89-ЗАО (ред. от 27.04.2011) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа», ст. 3

которого устанавливает надбавку: 10 % после 6 месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые следующие 6 месяцев и по достижении 60 % – на 10 % за каждый год. Надбавка молодежи больше: 20 % после 6 месяцев работы с увеличением на 20 % за каждые следующие 6 месяцев и по достижении 60 % – еще 20 % за год работы. Предельный размер надбавки не может превышать 80 %.

Правительством РФ пока принят только один нормативный акт, касающийся процентных надбавок (по военнослужащим): Постановление Правительства РФ от 30.12.2011 № 1237 установило надбавку до 100 % зарплаты.

Ст. 318 ТК предоставляет гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата работников организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохранение среднего заработка на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- в исключительных случаях заработок сохраняется в течение 4, 5 и 6 месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости, если работник обратился в него в месячный срок после увольнения и не трудоустроен. Выплаты производятся за счет средств работодателя.

Работникам бюджетных организаций коллективным договором может быть предусмотрена оплата проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии медзаключения (ст. 323 ТК РФ).

В соответствии со ст. 325 ТК РФ работники организаций, финансируемых из федерального бюджета, имеют право на оплату работодателем раз в 2 года стоимости проезда в пределах территории РФ к месту отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), а также на оплату провоза багажа весом до 30 кг. Данное право возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного отпуска за первый год работы. Оплачивается также стоимость проезда и провоза багажа к месту отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, детям до 18 лет) независимо от времени использования отпуска. Оплата проезда личным транспортом производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Оплата производится не позднее 3 рабочих дней до отъезда в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда, окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании билетов, иных документов.

Условия компенсации подобных расходов для остальных работников устанавливаются соответственно органами власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, а во внебюджетных организациях – коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профкома, либо трудовыми договорами. На практике возникают споры между работниками и работодателями, не относящимися к бюджетной сфере – по поводу отсутствия возмещения указанных расходов и отказа включать данное условие в коллективный договор или локальный акт. В соответствии с п. 6 Постановления Конституционного суда РФ от 09.02.2012 № 2-П положение ст. 325 ТК РФ, фактически оставляющее вопрос о компенсации расходов работника

на усмотрение работодателя, соответствует Конституции РФ, так как «позволяет установить размер... компенсации на основе баланса интересов сторон трудового договора... принимая во внимание реальные экономические возможности работодателя, которые, однако, не могут служить основанием для полного отказа от компенсации или ее неоправданного занижения».

Рабочее время и время отдыха. Согласно ст. 319 ТК РФ 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы по письменному заявлению может быть предоставлен одному из родителей (опекуну, попечителю), работающему в северных районах и имеющему ребенка до 16 лет.

Для женщин, работающих в данной местности, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральным законом. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

Для работников северных территорий ст. 321 ТК РФ предусмотрен ежегодный дополнительный отпуск: в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня; в местностях, приравненных к ним – 16 дней. Право на отпуск возникает после 6 месяцев работы у данного работодателя. Допускается полное или частичное соединение ежегодных отпусков, но не более чем за 2 года. Общая продолжительность отпуска не должна превышать 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к отпуску на следующий год (ст. 322 ТК РФ).

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии 2 и более детей отпуск предоставляется для каждого ребенка.

Помимо ТК РФ трудовые отношения с работниками северных территорий регулируются Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 24.07.2009) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». В разделе 2 данного Закона помимо положений, повторяющих установления ТК РФ, содержится также норма о предоставлении дополнительного отпуска (помимо Крайнего Севера и приравненных к нему территорий) лицам, работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к зарплате, – 8 календарных дней.

10. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, В ТОМ ЧИСЛЕ НА ПОДЗЕМНЫХ РАБОТАХ

Среди работ, выполняемых на производстве, значительная часть сопряжена с наличием вредных или опасных производственных факторов. К вредным факторам относятся: неблагоприятные метеорологические условия, запыленность и загазованность воздуха, шум, ультразвук, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д. Опасные факторы – это электрический ток, раскаленные тела, риск падения с высоты работника либо различных предметов, оборудование, работающее под давлением выше атмосферного, вращающиеся механизмы и т.д.

Все опасные и вредные производственные факторы в соответствии с ГОСТ 12.0.003-74 подразделяются на физические, химические, биологические и психофизиологические. Мерами по предупреждению неблагоприятного воздействия на работников данных производственных факторов являются:

1) установление государственных нормативов безопасности труда (предельно допустимых концентраций (ПДК), характеризующих безопасное содержание вредных веществ в воздухе, а также предельно допустимых уровней (ПДУ) воздействия различных опасных и вредных производственных факторов физической природы (шум, вибрация, электромагнитные поля и т.д.);

2) обучение и проверка знаний работников;

3) использование средств коллективной и индивидуальной защиты.

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет» запрещает труд несовершеннолетних на таких работах.

Работникам, выполняющим работу во вредных и (или) опасных условиях труда необходимо проходить медосмотр, что предусмотрено ст. 213 ТК РФ, как при трудоустройстве, так и периодически в процессе работы.

Порядок медосмотра зафиксирован Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н. Согласно требованиям данного документа, медосмотр проводится раз в год либо раз в 2 года в зависимости от профессии и вредных факторов (от этого зависит и перечень врачей – специалистов). Медосмотр проводит врачебная комиссия медучреждения при наличии направления от работодателя с указанием ОКВЭД организации и наименования должности работника. Комиссия готовит заключение в 2 экземплярах, один остается в амбулаторной карте. Список работников, подлежащих медосмотрам, после утверждения работодателем в 10-дневный срок должен быть направлен в территориальный орган Роспотребнадзора по месту нахождения работодателя.

Работники, труд которых связан с источниками повышенной опасности (влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже раза в 5 лет (ч. 6 ст. 213 ТК РФ).

Помимо медосмотра работник обязан проходить проверку знаний в области охраны труда и обучение оказанию первой помощи пострадавшим не реже чем раз в 3 года согласно Постановлению Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

В соответствии с п. 4.2 ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» работодатель сам разрабатывает перечень работников, периодически проходящих проверку. Для рабочих профессий, которые связаны с трудом повышенной опасности, обычно предусмотрена ежегодная проверка знаний (что рекомендовано государственной инспекцией труда). Периодическая проверка проводится комиссией, созданной в организации из специалистов, прошедших подготовку, а если ее нет – в специальных учебных центрах, где осуществляются первичное обучение и проверка знаний.

Кроме того, согласно действующему законодательству работодатель обязан обеспечить аттестацию всех рабочих мест по условиям труда (аттестацию проводят только уполномоченные организации, большинство работодателей пока ее не провели). Каждое рабочее место должно быть аттестовано: специализированная организация проводит инструментальные замеры шума, вибрации, освещенности, запыленности, после чего составляется карта аттестации, где указаны все вредные и опасные для здоровья факторы.

Рабочее время работников с вредными или опасными условиями труда не может превышать 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ. Оно может быть и меньше, например, по ст. 5 Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» работы по техническому обслуживанию и обследованию химического оружия не производятся более 24 часов в неделю.

В то же время продолжает применяться и Список вредных производств 1974 г., в соответствии с которым дополнительный отпуск для ряда работников устанавливается в рабочих днях и имеет большую продолжительность. Например, для шахтеров – 24 дня, при горных работах на высоте выше 2 км над уровнем моря – 12 дней, выше 3 км – 24 дня, при высоте более 4 км – 36 дней.

Оплата труда таких работников должна быть повышена минимум на 4 % по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях согласно названному выше Постановлению Правительства РФ. Ст. 147 ТК РФ предоставляет право работодателю в локальном нормативном акте или коллективном договоре предусмотреть конкретные размеры надбавок за вредные (опасные) условия труда.

Повышены требования к охране труда таких работников. Согласно ст.ст. 221 – 225 ТК РФ данные работники должны быть обеспечены работодателем:

- 1) спецодеждой, средствами индивидуальной защиты;
- 2) смывающими или обеззараживающими средствами;
- 3) спецпитанием и помещениями для отдыха;
- 4) медицинскими препаратами для оказания первой помощи и т.д.

Рассмотрим в качестве примера профессию резчика по металлу. Лицо,

выполняющее данную работу, должно иметь следующую спецодежду (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2010 № 1104н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам машиностроительных и металлообрабатывающих производств, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»):

- полукомбинезон для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, рубашки хлопчатобумажные (2 шт.);
- ботинки кожаные с защитным подноском;
- рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием;
- нарукавники, очки защитные, каска защитная и подшлемник под каску;
- наушники противошумные или вкладыши противошумные.

Резчик по металлу имеет право на получение 0,5 литра молока ежедневно в качестве спецпитания согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 №45н (в ред. от 20.02.2014) «Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока». Аналогичные нормы предусмотрены для газорезчиков, сварщиков, токарей и т.д.

Отдельно следует остановиться на работниках, занятых на подземных работах. Они также относятся к рассмотренной выше категории – работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Данная группа работников всегда выделялась в специальных перечнях среди других работников с вредными (опасными) условиями труда. Выделение норм, регулирующих труд таких работников, в отдельную главу ТК РФ произошло в 2011 г. из-за высокого уровня профессионального риска и частых аварий, в первую очередь, в угольных шахтах. Согласно пояснительной записке к Проекту федерального закона № 280873-5 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» только на шахтах Кузбасса «за последние десять лет произошло более 150 аварий, число пострадавших превысило 1150 человек, из них более 500 погибло».

В соответствии со ст. 330.1 ТК РФ к работникам, занятым на подземных работах, относятся лица, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом, работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях, за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена. Среди таких работников могут быть названы: бурильщики, дробильщики, горнорабочие, откатчики, сцепщики вагонеток, проходчики, забойщики (все они – шахтеры).

Ст. 330.2 ТК РФ указывает на особенности приема на подземные работы: отсутствие медицинских противопоказаний и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках. Медосмотр работника проводится в начале каждой рабочей смены и в течение или в конце ее

согласно ст. 330.3. и ч. 3 ст. 213 ТК РФ. Время осмотра входит в рабочее время.

Ст. 330.4 ТК РФ расширяет по сравнению со ст. 76 ТК РФ для работников, занятых на подземных работах, перечень оснований отстранения от работы. Например, отстранение – обязанность работодателя в случае наличия у работника, находящегося на рабочем месте, курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок), алкогольных напитков.

Федеральный закон от 20.06.1996 № 81-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» предусматривает, что такие работники:

- проходят послесменную реабилитацию, а также периодическую, не реже раза в 2 года медицинскую диспансеризацию за счет работодателя (ч. 1 ст. 19);
- получают при увольнении в связи с ликвидацией дополнительное пособие в размере 15 % среднего заработка за каждый год работы (ч. 1 ст. 23);
- проходят повышение квалификации не реже чем раз в 5 лет, если их труд связан с руководством горными и взрывными работами (ч. 2 ст. 25).

В коллективном договоре угледобывающей организации нередко предусмотрена обязанность работодателя застраховать жизнь и здоровье шахтера.

В настоящее время Минтрудом РФ готовится проект федерального закона «О ратификации Конвенции 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (Конвенции № 176)».

11. СПЕЦИФИКА В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА

В состав транспортной системы России входят сухопутный (автомобильный и железнодорожный), водный (речной и морской), воздушный и промышленный (конвейерный, трубопроводный и другие) транспорты. К железнодорожному транспорту относится и метрополитен.

Прием на работу. Работа на транспорте связана с движущимися средствами, перевозкой пассажиров и различных грузов, поэтому к работникам предъявляются повышенные требования по подготовке и состоянию здоровья. Прием на работу согласно ст. 328 ТК РФ осуществляется только после медосвидетельствования. В дальнейшем медосмотры проводятся не реже раза в 2 года, что установлено Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н.

Требования к здоровью моряков закреплены во многих международных актах, например, Конвенции МОТ № 73 «О медицинском освидетельствовании моряков» 1955 г. и Конвенции МОТ № 163 «О здравоохранении и медицинском обслуживании моряков» 1987 г. (обе ратифицированы РФ).

Медосмотры на воздушном транспорте проводятся в соответствии с Приказом Минтранса РФ от 22.04.2002 № 50 (ред. от 10.09.2019) «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов,

поступающих в учебные заведения гражданской авиации».

Минимальный возраст работников установлен различными нормативными актами (Федеральным законом от 10.12.1995 № 196-ФЗ (ред. от 28.12.2018) «О безопасности дорожного движения», Приказом Минтранса РФ от 12.09.2008 № 147 (ред. от 16.09.2015) «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Требования к членам экипажа воздушных судов, специалистам по техническому обслуживанию воздушных судов и сотрудникам по обеспечению полетов (полетным диспетчерам) гражданской авиации», Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 16.09.2015) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»):

- не менее 18 лет для водителей категории «В», «С», членов экипажей самолетов, плавсостава всех видов флота;

- не менее 20 лет для водителей, осуществляющих перевозку пассажиров (категории «Д», водителей троллейбусов и трамваев);

- не менее 21 года для линейных пилотов и т.д.

Иногда для трудоустройства требуется наличие гражданства РФ. Так, иностранный гражданин не может быть капитаном судна, старшим помощником капитана судна, старшим механиком и радиоспециалистом – ст. 56 КТМ РФ.

Приказом Минтранса РФ от 08.07.2009 № 110 утверждены условия, на которых иностранные граждане и лица без гражданства могут входить в состав экипажа судна (владение русским языком).

Лицо, трудоустраивающееся в транспортную организацию, должно иметь соответствующие документы об образовании, о допуске к работе.

Водитель автомобиля должен иметь право на управление транспортным средством (категории «В», «С», «Д» и т.д.), полученным в порядке, предусмотренном ст.ст. 25 – 28 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения».

Согласно ч. 1 ст. 54 КТМ РФ к занятию должностей членов экипажа судна допускаются лица, имеющие дипломы и квалификационные свидетельства. Порядок выдачи таковых определен в «Положении о дипломировании членов экипажей морских судов», утвержденном Приказом Минтранса РФ от 15.03.2012 № 62, согласно п. 87 которого срок действия диплома составляет не более 5 лет. Дипломы и квалификационные свидетельства выдаются капитанами морских портов по результатам проверки знаний квалификационными комиссиями. Все члены экипажа получают согласие на их прием со стороны капитана судна (п. 2 ст. 57 КТМ РФ).

В случае истечения срока действия диплома, квалификационного свидетельства и несовершения работником действий, необходимых для их продления работодателю необходимо составить соответствующий акт, который позволит прекратить трудовой договор по п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

В аналогичном порядке выдаются документы, подтверждающие право на управление судами внутреннего плавания. Согласно п. 1 ст. 27 Кодекса внутреннего водного транспорта РФ к назначению на должности, относящиеся к

командному составу судна и судовой команде, допускаются лица, имеющие дипломы и квалификационные свидетельства. Порядок выдачи дипломов определен «Положением о дипломировании членов экипажей судов внутреннего плавания», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 31.05.2005 № 349.

Работники гражданской авиации допускаются к работе при наличии необходимых сертификатов и свидетельств согласно Приказу Минтранса РФ от 17.07.2008 № 108 «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Подготовка и выполнение полетов в гражданской авиации РФ». В соответствии с п. 1 ст. 53 Воздушного кодекса РФ условием допуска к деятельности по управлению воздушным судном является наличие соответствующего сертификата (свидетельства). Их выдача осуществляется по упоминаемому ранее Приказу Минтранса РФ от 12.09.2008 № 147.

Приказ Минтранса РФ от 26.11.2009 № 216 «Об утверждении федеральных авиационных правил «Требования к диспетчерам управления воздушным движением и парашютистам-инструкторам», как видно из его названия устанавливает требования для авиадиспетчеров. Знание иностранного языка (английского) является обязательным для авиадиспетчеров и пилотов, выполняющих международные рейсы, согласно международным нормам.

Кроме документов об образовании и специальных допусков для моряков, например, необходимо оформление документов, удостоверяющих личность моряка. Согласно Постановлению Правительства РФ от 01.12.1997 № 1508 паспорт моряка является документом, удостоверяющим личность его владельца как за пределами РФ, так и внутри страны. С 2014 г. этот акт утратит силу в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.08.2008 № 628 (ред. от 15.11.2016). Вместо паспорта моряка будет действовать уже выдаваемое в настоящее время удостоверение личности моряка. Кроме того, каждый моряк должен иметь мореходную книжку, которая является документом, содержащим сведения о работе моряка в качестве члена экипажа морского судна. В книжке указываются сведения о личности владельца и о его работе на судне. Мореходная книжка не заменяет трудовую. Она представляет собой специальный документ, сочетающий в себе черты трудовой книжки и трудового договора, поскольку содержащиеся в ней сведения позволяют конкретизировать место работы, трудовую функцию, дату начала работы и другие обязательные условия трудового договора, а также предусмотреть подробные сведения о работодателе. Выдача мореходной книжки осуществляется судовладельцами, администрациями морских портов.

Трудовой договор с работником транспорта помимо обязательных условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, может содержать и иные. Например, согласно Приказу Минздравсоцразвития от 02.12.2009 № 939н «Об утверждении примерной формы трудового договора, заключаемого работодателем (судовладельцем) и работником для работы в составе экипажей морских судов, плавающих под Государственным флагом РФ» в договор включается условие о помощи работнику в репатриации, что соответствует ст. 58 КТМ РФ.

Кроме того, в договор должно быть включено условие о подвижном,

разъездном характере работы или работе в пути. Разъездной характер работы – это осуществление регулярных служебных поездок в пределах обслуживаемой территории при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства. Подвижной характер работы – это режим работы с частой передислокацией организации (перемещением работников) или оторванностью от постоянного места жительства, когда работник вынужден выезжать к месту работы и не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту проживания. К работе в пути относится работа, выполняемая при движении транспортного средства, при этом трудовая функция работника никак с этим движением не связана. В пути работают проводники, стюардессы, экспедиторы.

Особенности режима работы и отдыха работников транспорта установлены следующими нормативными актами:

1) ТК РФ – ст. 329 запрещает совместительство работнику, управляющему транспортом, если вторая работа также связана с управлением транспортом;

2) Постановление Правительства РФ от 19.01.2008 № 16 «Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств»;

3) Приказы Минтранса РФ:

- «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» от 20.08.2004 № 15;

- «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» от 16.05.2003 № 133;

- «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса» от 18.10.2005 № 127;

- «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ» от 30.01.2004 № 10;

- «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ» от 21.11.2005 № 139 (ред. от 17.09.2010);

Среди норм, предусмотренных «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», можно назвать нормы о включении в рабочее время, например, водителя автобуса:

а) времени прохождения медосмотра перед выездом на линию;

б) присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автобусом на рейсах при дальних расстояниях, если в путь отправляются 2 водителя. Время присутствия на рабочем месте, когда работник не управляет автомобилем, засчитывается в рабочее время в размере не менее 50 %;

в) специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем после первых 3 часов вождения и далее через каждые 2 часа (не менее 15 минут).

Помимо ежегодного основного отпуска, составляющего 28 календарных дней, работники транспорта имеют право на дополнительный отпуск согласно Списку вредных производств 1974 г. (раздел 33 «Транспорт»):

- машинист тепловоза, машинист электропоезда, водитель маршрутного автобуса, авиамеханик – 12 рабочих дней;

- кондуктор, поездной диспетчер, боцман, матрос – 6 рабочих дней и т.д.

Постановлением Минтруда РФ от 12.07.1999 № 22 «Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации» пилотам, штурманам, бортинженерам, бортмеханикам, бортрадистам, бортоператорам предусмотрена 36-часовая рабочая неделя.

Постановление Минтруда РФ от 03.06.1997 № 27 «О режиме труда и отдыха членов экипажей морских судов портового флота» дает возможность удлинить ежедневную продолжительность рабочего времени (вахты, смены) до 24 часов, если работа судна осуществляется исключительно в акватории порта и имеются условия для питания и отдыха работников.

Дисциплина работников транспорта регулируется помимо норм ТК РФ также положениями (уставами) о дисциплине работников соответствующего вида транспорта согласно ст.ст. 189, 192 и 330 ТК РФ. В настоящее время действуют следующее положение: «Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ», утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 (ред. от 07.07.2003) и «Устав о дисциплине работников гражданской авиации» 1975 г. был отменен в 1989 г., в настоящее время новый устав не принят.

Названные уставы и положения применяются до вступления в действие федерального закона, утверждающего устав (положение) о дисциплине работников соответствующего вида транспорта согласно ст.ст. 330 и 423 ТК РФ. Например, с 2008 г. на рассмотрении в Государственной Думе находится Проект федерального закона № 52141-5 «Устав о дисциплине работников внутреннего водного транспорта».

Уставы (положения) о дисциплине могут предусматривать специальные меры дисциплинарной ответственности, помимо общих мер, перечисленных в ст. 192 ТК РФ. Для примера, согласно «Уставу о дисциплине работников морского транспорта» работнику может быть вынесен строгий выговор или предупреждение о неполном служебном соответствии. Для справки, в находящемся на рассмотрении в Государственной Думе Проекте федерального закона «О метрополитенах и других видах внеуличного транспорта» среди мер специальной ответственности предлагается ввести освобождение от исполнения обязанностей по трудовому договору (отстранение от работы) на срок до 1 года (проект ст. 31).

Работа на транспорте нередко связана с необходимостью проходить периодическую переподготовку. Например, у авиадиспетчеров повышение квалификации должно проходить раз в 3 года, подтверждение действующего свидетельства производится, в зависимости от класса диспетчера, через 2 или 3 года.

Работа на промышленном транспорте – магистральных трубопроводах, эскалаторах, элеваторах, грузовых и пассажирских канатных дорогах – организуется согласно «Межотраслевым правилам по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта (конвейерный, трубопроводный и другие

транспортные средства непрерывного действия)». Правила утверждены Постановлением Минтруда РФ от 17.06.2003 № 36. В соответствии с ними работа на промышленном транспорте является работой во вредных (опасных) условиях.

12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Специфика педагогической деятельности заключается в ее особой социальной значимости, высоком уровне ответственности и серьезных психоэмоциональных нагрузках, с которыми связана работа педагогов. Все это определяет ряд законодательно закрепленных дополнительных требований, которым должны отвечать лица, допускаемые к педагогической деятельности.

Согласно ч. 1 ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз (определенный уровень и профиль образования), который определяется в порядке, установленном который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

Согласно типовым положениям на педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании. Типовые положения регулируют деятельность государственных и муниципальных образовательных учреждений. Для негосударственных учреждений типовые положения являются примерными.

Ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 (в ред. 18.03.2020) № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (далее – Закон об образовании) предоставляет право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Квалификационные требования к педагогическим работникам названы в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел которого «Квалификационные характеристики должностей работников образования» был утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н. Квалификационные характеристики предусматривают наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования и содержат четкие требования к профилю специальности. Например, учитель или преподаватель (за исключением преподавателей вузов) должен иметь не просто высшее или среднее профессиональное образование, а образование соответствующего уровня по направлению подготовки «Образование и педагогика».

Понятие профессионального стандарта введено в ТК РФ с 2013 г. Ст. 195.1 ТК РФ определяет профессиональный стандарт как характеристику

квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Профессиональные стандарты в настоящее время разрабатываются объединениями работодателей с учетом мнения профсоюзов, их разработку координирует Минтруд РФ, который после утверждения соответствующего стандарта вносит его в реестр согласно Постановлению Правительства РФ от 22.01.2013 (в ред. 29.11.2018) № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

В соответствии с п. 21 ст. 2 Закона об образовании педагогический работник - это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. К таким работникам относятся воспитатели детсадов, учителя школ, преподаватели средних и высших учебных заведений, мастера производственного обучения, тренеры спортивных секций, руководители творческих кружков и студий.

В соответствии со ст.ст. 331 и 351.1 ТК РФ запрет на педагогическую деятельность установлен для следующих лиц:

- лишенных права на педагогическую деятельность по приговору суда;
- имеющих или имевших судимость, подвергавшихся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющих неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанных недееспособными;
- имеющих заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым Минздравом РФ (данный перечень пока отсутствует, можно использовать Постановление Правительства РФ от 18.05.2011 № 394, касающееся наркомании; Постановление Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 (ред. от 23.09.2002), касающееся психиатрических заболеваний; Инструкцию Минздрава СССР от 27.12.1973 № 1142 «а»-73, касающуюся туберкулеза).

П. 2 ст. 47 УК РФ предусматривает лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве основного (на срок от 1 до 5 лет) или дополнительного (от 6 месяцев до 3 лет) наказания. За совершение ряда преступлений предусматриваются и более длительные сроки лишения этого права – до 20 лет (ст.ст. 131, 132, 134, 135 УК РФ).

Ст. 15 Федерального закона от 25.07.2002 № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» также предусматривает ограничение решением

суда доступа к работе в образовательных учреждениях лицам, участвовавшим в осуществлении экстремистской деятельности. При приеме на работу руководителя учреждения образования должен учитываться запрет занятия должности директора лицами, дисквалифицированными судом за нарушение трудового законодательства (ст. 5.27 КоАП РФ) и по другим основаниям.

Согласно ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на педагогическую работу, должно предъявить справку об отсутствии судимости, факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Такие справки выдаются в течение 30 дней с момента регистрации заявления Главным информационно-аналитическим центром Министерства внутренних дел РФ (МВД РФ) и информационными центрами в регионах (п. 3, 15 «Административного регламента МВД РФ по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования», утвержденного Приказом МВД РФ от 07.11.2011 № 1121). Заявление о выдаче справки может быть подано через районный отдел МВД РФ.

Если лицо скрыло наличие приговора о лишении права заниматься педагогической деятельностью, постановление суда о дисквалификации, неснятую судимость за тяжкие, особо тяжкие преступления, то заключенный с работником трудовой договор прекращается по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Педагогические работники обязаны проходить предварительные и периодические медосмотры согласно п. 9 ст. 48 Закона об образовании и названного ранее Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н.

Примерная форма трудового договора с работниками образовательных учреждений приведена в Приказе Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 № 424н. Трудовые договоры с преподавателями вузов (научно-педагогическими работниками) могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок до 5 лет. Заключению договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении предшествует избрание по конкурсу.

Особенности статуса педагогических работников предусмотрены в ст.ст. 47 – 48 Закона об образовании. Педагогические работники имеют право на:

- свободу преподавания и свободное выражение своего мнения;
- свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- выбор учебников, учебных материалов;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- дополнительное образование по профилю деятельности не реже раза в 3 года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск и т.д.

В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями или индивидуальным планом (методическая, организационная и т.д.).

К обязанностям педагогических работников относятся:

- соблюдение правовых, нравственных и этических норм, следование требованиям профессиональной этики; уважение чести и достоинства обучающихся;
- учет особенностей психофизического развития обучающихся, их здоровья;
- систематическое повышение профессионального уровня;
- периодическое прохождение аттестации на соответствие должности;
- воздержание от политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных, иных убеждений либо отказу от них и т.д.

Работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов (личной заинтересованности в получении материальной выгоды и может повлиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей).

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными учреждениями. Порядок проведения аттестации устанавливается Минобрнауки РФ по согласованию с Минтрудом РФ. С 2011 г. действует «Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», установленный Приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2010 № 209.

Рабочее время и время отдыха. Для педработников установлена сокращенная продолжительность работы – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В пределах сокращенной продолжительности рабочее время различных категорий работников дифференцируется с учетом специфики их труда.

Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливает продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Одной из особенностей режима работы и отдыха работников образовательных учреждений является отсутствие обязательного перерыва для отдыха и питания. В то же время дни недели, свободные от проведения занятий по расписанию, но не установленные Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в качестве выходных, являются для педработника рабочими днями и должны использоваться для повышения квалификации, подготовки к занятиям и т.д.

Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ). Его продолжительность – от 36 рабочих до 56 календарных дней в зависимости от вида образовательного учреждения и должности работника. Особенностью отпусков педагогических работников является предоставление их, как правило, в период летних каникул.

Помимо ежегодного отпуска работники имеют право на длительный

отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (ст. 335 ТК РФ). Данный отпуск относится к мерам социальной поддержки педработников, порядок и условия его предоставления определяются уставом конкретного образовательного учреждения.

Особенности прекращения трудового договора. Трудовой договор с педагогическими работниками, в чьи трудовые обязанности непосредственно входят воспитательные функции, может быть расторгнут по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, – совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. Расторжение договора по указанному основанию может применяться не только, если проступок совершен по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, но и в случае совершения его вне места работы (п.п. 46, 47 Постановления Пленума № 2).

Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками предусмотрены ст. 336 ТК РФ, к ним относятся:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;
- 3) достижение предельного возраста для замещения должности ректора или проректора согласно ст. 332 ТК РФ.

13. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Медицинским работником согласно п. 13 ст. 2 Федерального закона от 21.11.2011 (в ред.01.04.2020) № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (далее – Закона об охране здоровья) признается физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность

В соответствии со ст. 69 Закона об охране здоровья правом на осуществление медицинской деятельности обладают лица, получившие медицинское или иное образование в РФ и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста. Аккредитация специалиста – это процедура определения соответствия готовности лица, получившего высшее или среднее медицинское или фармацевтическое образование, к осуществлению медицинской деятельности по определенной специальности. Она осуществляется по окончании получения образования и далее не реже раза в 5 лет.

Лица, имеющие образование, но не работавшие по специальности более 5 лет, могут быть допущены к работе только после прохождения обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам (повышение

квалификации, профессиональная переподготовка) и прохождения аккредитации.

Таким образом, обязательным требованием к медработнику является наличие у него специальных документов: диплома о медицинском образовании, сертификата специалиста, в котором отображается соответствующая специальность, и свидетельства об аккредитации специалиста.

Медицинские работники обязаны проходить предварительный и периодические медосмотры. Медосмотры проводятся в порядке, установленном Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 (в ред.13.12.2019) № 302н.

К особенностям трудового договора, заключаемого с медработником, можно отнести обозначение трудовой функции. Квалификационные требования к медицинским работникам названы в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел которого «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» был утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

Номенклатура специальностей для специалистов с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения РФ предусмотрена Приказом Министерства образования и науки РФ от 10 января 2014 г. N 4 "Об установлении соответствия специальностей и направлений подготовки высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации по программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки, перечень которых утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. N 1061, специальностям специалистов с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения Российской Федерации, указанным в номенклатуре, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 апреля 2009 г. N 210н, ...", она перечисляет основные специальности и специальности, требующие дополнительной подготовки, по которым могут работать выпускники медицинских вузов. Номенклатура специальностей для специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием определена Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.04.2008 № 176н.

Согласно ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю. Ст. 350 ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность работы для медицинских работников – не более 39 часов. Конкретизация сокращения рабочего времени для отдельных категорий медработников предусмотрена Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (ред. от 24.12.2014) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому. Под дежурством на дому понимается

пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме). Время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. При этом общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

Некоторым медработникам помимо ежегодного основного отпуска должен предоставляться дополнительный отпуск. К таким работникам, например, относятся врачи-психиатры, иные специалисты, медперсонал учреждений здравоохранения, участвующий в оказании психиатрической помощи. Продолжительность дополнительного отпуска составляет 30 рабочих дней согласно Списку вредных производств 1974 г.

Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 № 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях» в дополнение к основному отпуску также устанавливается дополнительный отпуск.

Среди дополнительных условий трудового договора с медицинским работником необходимо назвать условие о неразглашении врачебной тайны, предусмотренное ст. 13 Закона об охране здоровья. Следует отметить что, несмотря на законодательное закрепление положений о врачебной тайне и мер ответственности в случае ее нарушения, на практике статья почти не действует.

Ст. 74 Закона об охране здоровья устанавливаются ограничения для медицинских и фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности, которые в первую очередь направлены на запрет рекламы лекарственных препаратов.

14. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

Профессиональные спортсмены – это работники, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в соревнованиях по определенным видам спорта. Тренеры – это работники, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов.

Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров устанавливаются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами.

Профессия спортсмена предполагает прохождение обязательного

медосмотра, как при заключении трудового договора, так и периодически в течение трудовой деятельности, но не реже 1 раза в год (ст. 348.3 ТК РФ).

Трудовой договор со спортсменом, тренером может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок. Помимо условий, установленных ч. 2 ст. 57 ТК РФ в соответствии с ч. 3 ст. 348.2 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия:

- об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировок и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера;
- об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к соревнованиям;
- об обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- об обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;
- об обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;
- об обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования.

Обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменами общероссийских антидопинговых правил и правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Дополнительными условиями трудового договора со спортсменом, с тренером могут быть условия:

- о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующему виду спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав сборной команды РФ – на передачу копии трудового договора в Минспорта РФ;
- об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время только спортивную экипировку, предоставленную работодателем;
- об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;
- об обязанности спортсмена, тренера предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию в срок, установленный договором, в случаях, предусмотренных ст. 348.12 ТК РФ;
- о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 348.12 ТК РФ, и о размере указанной выплаты.

Работодатели обязаны знакомить спортсменов, тренеров под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях.

Согласно ст. 348.1 ТК РФ особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Ст. 348.4 ТК РФ допускает временный перевод спортсмена к другому работодателю в случае, когда прежний работодатель не имел возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях (с письменного согласия спортсмена, на срок, не превышающий 1 года). На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор. Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к третьему работодателю.

Как было указано, трудовая функция спортсмена состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в них. В то же время работодатель обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в следующих случаях (ст. 348.5 ТК РФ):

- 1) спортивная дисквалификация спортсмена (применяется спортивными федерациями и комитетами в отношении спортсменов, нарушивших морально-этические нормы или уличенных в применении допинга);
- 2) требование общероссийской спортивной федерации по соответствующему виду спорта, предъявленное согласно нормам, утвержденным этой федерацией.

Работодатель отстраняет спортсмена от участия в соревнованиях на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

Работодатель обязан обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем согласно ст. 348.10 ТК РФ. Порядок материально-технического обеспечения, в том числе обеспечения спортивной экипировкой, научно-методического и антидопингового обеспечения сборных команд РФ за счет средств федерального бюджета утвержден Приказом Минспорттуризма РФ от 27.05.2010 № 525.

В соответствии с ч. 2 ст. 348.10 ТК РФ спортсмены и тренеры имеют право на ежегодный дополнительный отпуск не менее 4 календарных дней.

Оплата больничного спортсмену не ограничена предельным размером, установленным законодательством о социальном обеспечении РФ. Работодатель обязан в период больничного, если это вызвано спортивной травмой, производить доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка спортсмена (если разница не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию, осуществляемому работодателем).

Ст. 348.7 ТК РФ устанавливает особенности работы спортсмена и тренера по совместительству. Они могут работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

Отдельные особенности регулирования труда спортсменов до 18 лет и женщин – спортсменок установлены в ст.ст. 348.8 и 348.9. ТК РФ.

Особенности прекращения трудового договора со спортсменом и тренером установлены ст.ст. 348.11, 348.11-1 и 348.12 ТК РФ. Во-первых, в отношении спортсмена предусмотрены дополнительные основания прекращения договора:

- спортивная дисквалификация на срок 6 и более месяцев;
- нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил или правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями
- вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Во-вторых, увеличен срок предупреждения работодателя о предстоящем увольнении спортсмена, тренера (по собственному желанию) в сравнении с общей нормой, установленной ст. 80 ТК РФ – 1 месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее 4 месяцев.

Для отдельных категорий спортсменов согласно регламентам общероссийских спортивных федераций этот срок может быть увеличен. Перечень видов спорта, для которых общероссийские спортивные федерации по соответствующему виду спорта вправе утверждать нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) отдельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации.

С целью уточнения возможного максимального срока обратимся к регламентам спортивных федераций и положениям, к которым они отсылают. Например, согласно п. 14.1 Регламента Общероссийской общественной организации «Федерация велосипедного спорта России» от 26.01.2011 и п. 3.5. «Положения о статусе спортсменов, участвующих во всероссийских соревнованиях по велосипедному спорту, порядке их переходов из одной физкультурно-спортивной организации в другую» от 24.06.2010, спортсмен обязан предупредить работодателя (спортивный клуб) — не менее чем за 1 месяц. Такой же период для предупреждения работодателя установлен и в «Типовом трудовом договоре с игроком» от 10.02.2010 (приложение № 4 к «Регламенту Всероссийской федерации волейбола»).

В то же время, согласно правилу, содержащемуся в ч. 7 ст. 30 Регламента Континентальной хоккейной лиги (КХЛ) на сезоны с 2011 по 2014 от 30.03.2011 «в период с даты начала плей-офф по 30 апреля хоккеист не имеет права досрочно расторгнуть контракт по своей инициативе». Начало игр плей-офф приходится на

вторую половину февраля, то есть период составляет свыше 2 месяцев. Правда, стоит отметить, что КХЛ — это международная лига, а не общероссийская спортивная федерация, перечень которых содержится на официальном сайте Минспорта РФ.

Согласно п. 5 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» спортивные федерации уполномочены «разрабатывать с учетом правил, утвержденных международными спортивными федерациями, правила соответствующих видов спорта... в том числе нормы, устанавливающие ограничения перехода отдельных категорий спортсменов». Правила многих международных федераций ограничивают сроки перехода игроков в другую ассоциацию, например, футболисты и хоккеисты не вправе менять спортивный клуб в течение всего сезона. Как следствие, ст. 348.12 ТК РФ позволяет общероссийским спортивным федерациям устанавливать более длительные сроки для предупреждения со стороны спортсмена о желании расторгнуть трудовой договор со спортивным клубом.

Еще одной особенностью регулирования трудовых отношений со спортсменами является возможность включения в трудовой договор условия о выплате работодателю компенсации за расторжение договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также при расторжении договора по инициативе работодателя по основаниям, отнесенным к дисциплинарным взысканиям. Размер денежной выплаты определяется трудовым договором, срок выплаты – 2 месяца со дня расторжения трудового договора.

15. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ТВОРЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ, ОРГАНИЗАЦИЙ КИНЕМАТОГРАФИИ, ТЕАТРАЛЬНЫХ И КОНЦЕРТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЦИРКОВ

Ст. 351 ТК РФ упоминает об особенностях регулирования труда творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Эти особенности касаются, в первую очередь, регулирования времени работы и отдыха творческих работников, в частности:

- перерывов технологического или организационного характера;
- продолжительности ежедневной работы (смены);
- работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Данные специальные нормы могут устанавливаться законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в случаях, предусмотренных ст.ст. 94, 96, 113, 153, 157 и 268 ТК РФ, также трудовыми договорами.

Творческим работником согласно ст. 3 «Основ законодательства РФ о культуре», утвержденных Верховным Советом РФ 09.10.1992 № 3612-1 (ред. от 01.04.2020) называется физическое лицо, которое создает или интерпретирует

культурные ценности, считает собственную творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни, признано или требует признания в качестве творческого работника, независимо от того, связано оно или нет трудовыми соглашениями и является или нет членом какой-либо ассоциации творческих работников (к числу творческих работников относятся лица, причисленные к таковым Всемирной конвенцией об авторском праве, Бернской конвенцией об охране произведений литературы и искусства, Римской конвенцией об охране прав артистов-исполнителей, производителей фонограмм и работников органов радиовещания).

Особенности, отличающие трудовые отношения с творческими работниками, могут касаться только тех творческих работников, чьи профессии или должности названы в перечне, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом РФ». Этот перечень является закрытым.

Также как и некоторые иные группы профессий, определенные профессии творческих работников сопряжены с работой во вредных или опасных условиях. Как следствие, таким работникам устанавливается сокращенное рабочее время (не более 36 часов в неделю) и ежегодный дополнительный отпуск. Раздел 36 Списка вредных производств 1974 г. устанавливает продолжительность таких отпусков, к примеру, для следующих категорий творческих работников:

- диктор телевидения и диктор радиовещания центрального телевидения и центрального радиовещания (24 рабочих дня);
- диктор телевидения и диктор радиовещания областных, окружных, краевых редакций радиовещания и студий телевидения (12 рабочих дней);
- звукорежиссер на телевидении и радиовещании (12 рабочих дней);
- монтажер, ассистент, кинорежиссер, художник-мультипликатор (12 рабочих дней);
- гример и костюмер (6 рабочих дней) и т.д.

Список вредных производств 1974 г. устанавливает сокращенную продолжительность рабочего дня (не более 6 часов) для дикторов телевидения и радиовещания, звукорежиссеров и т.д.

Предоставление названным категориям творческих работников дополнительных отпусков и установление для них сокращенной продолжительности рабочего дня призвано компенсировать повышенную напряженность труда. В то же время Список вредных производств 1974 г. во многом устарел с точки зрения наименования должностей, в нем не отражены многие существующие сегодня профессии и должности. Это видно при сопоставлении Списка и Перечня творческих работников, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252. Как следствие,

значительная часть творческих работников лишена законодателем права на дополнительный отпуск и сокращенное рабочее время. Указанные льготы работодатель может распространить на них по своему усмотрению.

Следующей особенностью труда творческих работников является возможность привлечения их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ч. 4 ст. 113 ТК РФ). Это означает, что работники могут привлекаться к такой работе независимо от их согласия и наличия каких-либо чрезвычайных обстоятельств, если это допускает коллективный договор, локальный нормативный акт, трудовой договор. Этим обеспечивается необходимая оперативность в деятельности, например, журналистов. Данная норма представляет собой исключение из общего правила (норму-изъятие) и позволяет снижать уровень защищенности творческих работников по сравнению с остальными работниками. То же самое касается и порядка привлечения к работе в ночное время (ч. 6 ст. 96 ТК РФ).

В качестве особенности регулирования труда творческих работников можно рассматривать и возможность направления лиц до 18 лет в служебные командировки, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ).

Особенностью регулирования рабочего времени и времени отдыха творческих работников является и правило, закрепленное в ч. 5 ст. 157 ТК РФ: если данные работники в течение какого-либо времени, не участвуют в создании или исполнении произведений, то соответствующее время простоем не является. Оно может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. Это как раз и будут перерывы технологического или организационного характера, предусмотренные ст. 351 ТК РФ. Они обусловлены тем, что в силу определенной направленности печатного издания, теле- или радиопередачи какое-то непродолжительное время работник может не участвовать в творческой деятельности, его работа приостанавливается. Максимальная продолжительность таких перерывов законом не установлена. Правда, формулировка «может оплачиваться» вместо «должно оплачиваться» дает возможность работодателю как оплачивать, так и не оплачивать это время.

Специфические особенности регулирования труда артистов как творческих работников включают также снятие возрастного ограничения для заключения трудового договора. Трудовой договор, согласно ч. 4 ст. 63 ТК РФ может быть заключен с лицом, не достигшим 14 лет. Следовательно, работник – артист может быть малолетним лицом, не обладающим гражданской дееспособностью. Работодатель при этом обязан:

- получить согласие одного из родителей (опекуна);
- получить разрешение органа опеки и попечительства;
- определить характер трудовой функции работника (участие в создании или исполнении произведений);
- обеспечить условия труда без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Такой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном), а в разрешении органа опеки указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых она может выполняться. Таким образом, орган опеки, не являющийся стороной трудового договора, влияет на формирование его условий.

16. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Государственная служба РФ – это профессиональная служебная деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий РФ, отдельных государственных органов федерального уровня и уровня субъектов РФ согласно ст. 1 Закона о системе госслужбы. Система включает службу 3 видов:

- 1) государственная гражданская служба (федеральная и субъектов РФ);
- 2) военная служба (федеральная);
- 3) правоохранительная служба (федеральная).

Согласно ч. 2 ст. 1 Закона о системе госслужбы деятельность лиц, замещающих государственные должности РФ и субъектов РФ, не регулируется данным законом, следовательно, государственные должности РФ не входят в систему госслужбы. К ним относятся должности, установленные Конституцией РФ и федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов. Данные лица не считаются государственными служащими, их список содержится в Указе Президента РФ от 11.01.1995 (в ред. 21.01.2020) № 32 «О государственных должностях РФ»:

- Президент РФ, Председатель Правительства РФ, министры, послы;
- члены комиссий и комитетов Государственной Думы и Совета Федерации Федерального Собрания РФ, аудиторы Счетной палаты;
- генеральный прокурор, председатель Следственного комитета;
- все судьи федеральных судов РФ и т.д.

Реестр должностей службы образуют перечни должностей федеральной государственной гражданской службы, типовых воинских должностей и должностей правоохранительной службы, утверждаемые Президентом РФ.

Интерес вызывает Федеральный закон от 05.12.2005 № 154-ФЗ (ред. от 02.08.2019) «О государственной службе российского казачества», посвященный прохождению службы любого вида казачеством при условии, что соответствующее казачье общество внесено в госреестр казачьих обществ РФ. Согласно ст. 7 закона органы исполнительной власти РФ и субъектов РФ вправе заключать договоры (соглашения) с казачьими обществами «для оказания им содействия в осуществлении установленных задач и функций», при этом трудовые договоры с отдельными казаками не заключаются, поэтому к сфере трудового права этот закон отношения не имеет.

Вернемся к Закону о системе госслужбы, по с ч. 3 ст. 12 которого со служащим заключается трудовой договор особого вида – служебный контракт,

оформляемый на определенный или неопределенный срок либо на срок обучения в учреждении профобразования и определенный срок службы после его окончания.

Государственная гражданская служба (далее – госслужба) – вид службы, представляющий профессиональную служебную деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий: а) государственных органов; б) лиц, замещающих государственные должности федерального уровня и субъектов РФ. Регулированию организационно-правовых основ госслужбы посвящен Закон о госслужбе. ТК РФ, иные акты согласно ст. 73 Закона о госслужбе применяются к служебным отношениям лишь в части, не урегулированной данным законом. Государственные гражданские служащие работают в министерствах; федеральных службах: налоговой, антимонопольной, по тарифам, службе государственной регистрации, кадастра и картографии; в государственных инспекциях: жилищной, административно-технической и т.д.

Ст. 9 Закона о госслужбе содержит классификацию должностей госслужбы: руководители, помощники (советники), специалисты и обеспечивающие специалисты. Должности госслужбы подразделяются на следующие группы: высшие, главные, ведущие, старшие и младшие должности.

В ст. 11 Закона о госслужбе перечислены классные чины, которые присваиваются служащим в соответствии с замещаемой должностью госслужбы (действительный государственный советник РФ 1, 2 или 3-го класса; секретарь государственной гражданской службы РФ 1, 2 или 3-го класса; секретарь государственной гражданской службы субъекта РФ 1, 2 или 3-го класса). Высшие чины присваиваются Президентом РФ.

Особенности трудоустройства на госслужбу. Требования к кандидату на должность госслужащего:

- 1) гражданство РФ;
- 2) достижение возраста 18 лет;
- 3) владение государственным языком РФ;
- 4) соответствие требованиям по квалификации;
- 5) полная дееспособность;
- 6) отсутствие осуждения к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по приговору суда, либо судимости;
- 7) прохождение процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную, иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений;
- 8) наличие заболевания, препятствующего поступлению на госслужбу. Среди заболеваний, перечисленных в Приказе Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 № 984н, утверждающем порядок прохождения диспансеризации государственными и муниципальными служащими и соответствующий перечень, названы шизофрения, эпилепсия, умственная отсталость и т.д.

Ст. 17 Закона о госслужбе устанавливает запреты, связанные с прохождением госслужбы, а ст. 18.1 – требования к служебному поведению гражданского служащего. Например, госслужащему нельзя:

- осуществлять предпринимательскую деятельность;

- приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход;

- получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждение (подарки, деньги, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.). Подарки, полученные в связи с официальными мероприятиями, признаются государственной собственностью, госслужащий может их выкупить в порядке, установленном законодательством РФ;

- допускать публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности госорганов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа, если это не входит в его должностные обязанности;

- использовать должностные полномочия в интересах политических партий, религиозных объединений и иных организаций, а также публично выражать отношение к указанным объединениям и организациям в качестве госслужащего, если это не входит в его должностные обязанности и т.д.

Указом Президента РФ от 12.08.2002 № 885 утверждены общие принципы служебного поведения государственных служащих. Согласно ст. 15 Закона о госслужбе к основным обязанностям госслужащего относится представление предусмотренных законом сведений о себе и членах семьи, например, сведений о доходах и расходах. Об этом гласят ст.ст. 20 и 20.1 Закона о госслужбе, а также положения Закона о противодействии коррупции и Федерального закона от 03.12.2012 (в ред.03.08.2018) № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам».

Ст. 22 Закона о госслужбе связывает поступление на гражданскую службу с проведением конкурса (прием на госслужбу без конкурса возможен лишь в случаях, указанных в данной статье, например при заключении срочного контракта, при назначении на младшие должности госслужбы и т.д.).

В основе установления служебных (трудовых) отношений лежит помимо служебного контракта предшествующий ему акт государственного органа о назначении на должность (ст. 26 Закона о госслужбе). Кроме общих документов, представляемых соискателем работы согласно ст. 65 ТК РФ, соискатель должности на госслужбе обязан предоставить:

- заявление;
- собственноручно заполненную анкету установленной формы;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе (ИНН);
- сведения о доходах и имуществе.

Условия служебного контракта перечислены в ст. 24 Закона о госслужбе, которая, в отличие от ст. 57 ТК РФ, обязательные условия именуется «существенными» и помимо общих условий для всех трудовых договоров, называет также следующие:

- права и обязанности госслужащего;
- виды и условия медицинского страхования госслужащего;
- права и обязанности представителя нанимателя (работодателя);
- нахождение должности, замещаемой служащим, в перечне должностей госслужбы, по которым предусматривается ротация служащих.

К иным возможным (дополнительным) условиям контракта ч. 4 ст. 24 Закона о госслужбе относит помимо указанных в ст. 57 ТК РФ, например, показатели результативности профессиональной служебной деятельности госслужащего и связанные с ними условия оплаты труда.

Испытательный срок, который может устанавливаться при поступлении на службу согласно ст. 27 Закона о госслужбе, составляет от 3 месяцев до года. В отличие от общих положений ТК РФ при переводе из одного госоргана в другой служащему также может быть установлен испытательный срок – до 6 месяцев.

В соответствии с требованиями ст. 24 Закона о госслужбе неотъемлемой частью служебного контракта является должностной регламент госслужащего. В отличие от должностной инструкции (локального нормативного акта работодателя) должностной регламент – это еще и часть административного регламента государственного органа. С точки зрения теории права проблемой является то, что должностной регламент – нормативный правовой акт является частью служебного контракта – индивидуального акта.

Служебный контракт заключается в 2 экземплярах, примерная форма служебного контракта установлена Указом Президента РФ от 16.02.2005 № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы РФ и замещении должности государственной гражданской службы РФ». Срочный служебный контракт в соответствии со ст. 25 Закона о госслужбе заключается на срок от 1 года до 5 лет.

Ст. 25.1 Закона о госслужбе устанавливает предельный возраст пребывания на службе – 60 лет. Продление возможно по решению работодателя, но не свыше чем до 65 лет (руководителям высшей группы должностей госслужбы по решению Президента РФ – до 70 лет). После этого гражданин может продолжить работу в госоргане на условиях срочного трудового договора на должности, не относящейся к госслужбе.

Изменение служебного контракта предусмотрено ст.ст. 28 – 30 Закона о госслужбе и в целом не отличается от общих требований ТК РФ. Отстранение от должности госслужащего помимо требований ст. 76 ТК РФ, где отстранение является обязанностью работодателя, применительно к госслужащим может быть правом работодателя: оно допускается на срок до 60 дней с возможностью продления до 90 дней с сохранением оплаты труда в следующих случаях (ч. 2 ст. 32 Закона о госслужбе):

- урегулирование конфликта интересов;
- проведение проверки достоверности сведений о доходах и расходах.

В период службы может возникнуть ситуация, названная в ст. 19 Закона о госслужбе «конфликтом интересов». Это происходит, когда частные интересы лица, являющегося госслужащим, противоречат его служебным обязанностям. В этом случае возникает противоречие между личной заинтересованностью госслужащего и законными интересами граждан, организаций, государства, что способно причинить вред этим законным интересам.

Урегулирование конфликта интересов состоит в изменении должностного положения госслужащего (вплоть до отстранения от исполнения служебных

обязанностей) или в его отказе от выгоды, явившейся причиной конфликта. Непринятие служащим мер по урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение. В государственном органе по управлению госслужбой и аналогичном органе субъекта РФ образуются комиссии по соблюдению требований к служебному поведению госслужащих и урегулированию конфликтов интересов.

Служебное время и время отдыха. Нормальная продолжительность служебного времени госслужащего составляет 40 часов в неделю. Для госслужащих устанавливается пятидневная служебная неделя (ст. 45 Закона о госслужбе). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск госслужащего составляет 30 календарных дней (ст. 46 Закона о госслужбе).

Ежегодный дополнительный отпуск (за выслугу лет) исчисляется из расчета 1 календарный день за год службы. Общая продолжительность двух этих отпусков не может превышать 45 и 40 календарных дней соответственно.

Отдельно предоставляются дополнительные отпуска: за ненормированный рабочий день, за тяжелые, вредные или опасные условия службы (например, за службу в районах Крайнего Севера – согласно законодательству РФ).

Выплата отпускных служащему согласно п. 10 ст. 46 Закона о госслужбе должна производиться не позднее чем за 10 календарных дней до начала отпуска (сравним: по ст. 136 ТК РФ – за 3 дня). При уходе в отпуск служащему производится выплата в размере 2 месячных окладов денежного содержания.

Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам согласно п. 15 ст. 46 Закона о госслужбе может предоставляться госслужащему продолжительностью до 1 года.

Аттестация, квалификационный экзамен и ротация госслужащих. Госслужащие подлежат аттестации в целях определения соответствия замещаемой должности. В соответствии со ст. 48 Закона о госслужбе аттестация служащего проводится раз в 3 года. Не подлежат аттестации служащие, замещающие должности категорий «руководители» и «помощники (советники)», в случае, если с ними заключен срочный контракт. Внеочередная аттестация госслужащего может проводиться после принятия решения:

- 1) о сокращении должностей в данном государственном органе;
- 2) об изменении условий оплаты труда госслужащих.

Служащий, находящийся в отпуске по беременности и родам либо по уходу за ребенком, проходит аттестацию не ранее чем через год после выхода.

Госслужащие сдают квалификационный экзамен, по итогам которого им присваивается классный чин. Порядок сдачи экзамена определяется Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 111 (ред. от 01.07.2014) «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими РФ и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)».

Ротация госслужащих подразумевает предусмотренное служебным контрактом и осуществляемое в соответствии с планом назначение служащего, замещающего должность госслужбы, включенную в перечень, на иную должность, предусмотренную этим перечнем. Понятие ротации появилось в

Законе о госслужбе в конце 2011 г. с включением в него ст. 60.1, согласно которой ротация госслужащих проводится в целях повышения эффективности службы и противодействия коррупции путем назначения служащих на иные должности госслужбы в том же или в другом государственном органе.

Перечни должностей, по которым предусматривается ротация федеральных госслужащих, утверждается руководителями министерств либо федеральных служб и агентств по согласованию с министром. В перечни включаются должности категории «руководители» в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольные и надзорные функции.

Ротация госслужащих проводится в пределах одной группы должностей госслужбы. Должность в порядке ротации замещается на срок от 3 до 5 лет. Служащий может отказаться от замещения иной должности по ротации из-за:

- 1) наличия заболевания, в связи с которым замещение должности противопоказано по состоянию здоровья в соответствии с медзаключением;
- 2) невозможности проживания членов семьи служащего в местности, куда он назначается в порядке ротации, при наличии заключения федерального учреждения медико-социальной экспертизы или медзаключения.

В этом случае служащему не позднее чем за 30 дней до истечения срока контракта должна быть предложена иная вакантная должность в том же или в другом государственном органе с учетом квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы по специальности.

Условие о нахождении должности в подобном перечне п. 10 ч. 3 ст. 24 Закона о госслужбе относит к существенным условиям служебного контракта, следовательно, служащие, замещающие должности, предусмотренные перечнем, вне зависимости от того, какой с ними заключен контракт (срочный или нет), должны быть письменно уведомлены об изменении существенных условий контракта не позднее чем за 2 месяца до их введения. Если служащий не согласен с изменением существенных условий контракта, представитель нанимателя предлагает ему иную должность. В случае письменного отказа служащего от данной должности работодатель вправе освободить его от должности и уволить со службы на основании п. 7 ч. 1 ст. 33 Закона о госслужбе.

В случае согласия служащего с изменением условий контракта, предусматривающих ротацию, с ним заключается дополнительное соглашение к служебному контракту (на неопределенный или определенный срок).

Оплата труда государственных гражданских служащих, согласно ст. 50 Закона о госслужбе именуемая денежным содержанием, состоит из:

- 1) оклада денежного содержания, включающего: должностной оклад и оклад за классный чин, составляющий до 1/3 должностного оклада;
- 2) дополнительных выплат.

Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных госслужащих устанавливаются указом Президента РФ.

К дополнительным выплатам относятся:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет: при стаже

службы от 1 года до 5 лет – 10 %, от 5 до 10 лет – 15 %, от 10 до 15 лет – 20 %, свыше 15 лет – 30 %.

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы в размере до 200 % этого оклада;

3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

5) ежемесячное денежное поощрение (премия);

6) единовременная выплата при предоставлении ежегодного отпуска и материальная помощь (3 оклада).

Дисциплинарная ответственность применяется в отношении служащих при нарушении ими служебной дисциплины. Помимо общих мер дисциплинарной ответственности (замечание, выговор и увольнение по соответствующему основанию) ст. 57 Закона о госслужбе предусматривает также специальные меры: предупреждение о неполном должностном соответствии и освобождение от замещаемой должности. Освобождение не является увольнением, оно предполагает возможность быть включенным в кадровый резерв для замещения иной должности на конкурсной основе (ч. 10 ст. 58 Закона о госслужбе). По факту это будет понижением в должности при согласии привлеченного к ответственности служащего, если есть соответствующая вакансия. В случае ее отсутствия отношения со служащим прекращаются на неопределенное время.

Порядок применения дисциплинарного взыскания в соответствии со ст.ст. 58 – 59 Закона о госслужбе требует дисциплинарного производства, включающего служебную проверку, проводимую отделом кадров с участием юридического отдела и профкома данного государственного органа в пределах 1 месяца со дня принятия решения о ее проведении.

Служебные (трудовые) споры. При возникновении индивидуального служебного спора он рассматривается (ст. 70 Закона о госслужбе) комиссией госоргана по служебным спорам или судом. Порядок работы комиссии по служебным спорам аналогичен требованиям, установленным главой 60 ТК РФ для комиссии по трудовым спорам. Регулирование возможных коллективных служебных споров Законом о госслужбе не предусмотрено в принципе. Можно отметить также, что п. 15 ст. 17 Закона о госслужбе содержит запрет прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора (следовательно, забастовки для госслужащих запрещены), а п. 13 ст. 18 требует от служащих не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету госоргана. С другой стороны, согласно ст. 73 Закона о госслужбе к отношениям с госслужащими в части не урегулированной данным Законом применяется трудовое законодательство, в этом случае – глава 61 ТК РФ, посвященная регулированию коллективных споров.

Прекращение служебного контракта. Общие основания прекращения обозначены в ст. 33 Закона о госслужбе, именно на нее, а не на статьи ТК РФ делается ссылка в трудовой книжке лица, увольняемого с госслужбы. Помимо

оснований, аналогичных предусмотренным ст. 77 ТК РФ, в ст. 33 называются:

- выход из гражданства РФ, нарушение запретов, связанных с госслужбой;
- несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных Законом о госслужбе;

- отказ служащего от предложенной для замещения иной должности либо от переподготовки в связи с сокращением должности (это положение согласно Постановлению Конституционного Суда РФ от 22.11.2011 № 25-П не может применяться в отношении одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет).

Срочный служебный контракт прекращается согласно ст. 35 Закона о госслужбе по истечении срока его действия, о чем гражданский служащий должен быть письменно предупрежден не позднее чем за 7 дней. При расторжении срочного контракта о замещении служащим должности госслужбы в порядке ротации, лицу выплачивается компенсация в размере 4-месячного денежного содержания (вместо выходного пособия).

Согласно ст. 37 Закона о госслужбе контракт со служащим может быть расторгнут работодателем при наличии оснований, аналогичных положениям ст. 81 ТК РФ, а также по иным основаниям:

- по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- из-за утраты доверия к госслужащему в случае несоблюдения им ограничений и запретов, требований об урегулировании конфликта интересов;
- предоставления служащим не только подложных документов (что есть и в ст. 81 ТК РФ), но и заведомо ложных сведений при заключении контракта;
- отсутствия на службе более 4 месяцев подряд в связи с временной нетрудоспособностью (если лицо не относится к категории граждан, для которых законом предусмотрено сохранение места работы).

Ст. 39 Закона о госслужбе различает основания для прекращения и приостановления контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Служебный контракт, например, не прекращается, а приостанавливается с освобождением служащего от замещаемой должности, оставлением его в реестре госслужащих и включением в кадровый резерв в связи с призывом на военную службу. Контракт прекращается, а лицо увольняется со службы при:

- осуждении служащего к наказанию, исключающему возможность замещения должности, по приговору суда, вступившему в законную силу;
- признании служащего полностью нетрудоспособным (по медзаключению);
- признании лица недееспособным или ограниченно дееспособным;
- достижении служащим предельного возраста пребывания на службе;
- применении административного наказания в виде дисквалификации.

Увольнение с госслужбы не освобождает лицо от соблюдения требований установленных ч. 3.1 ст. 17 Закона о госслужбе. Бывший госслужащий, замещавший должность, включенную в перечень должностей, установленный нормативными актами РФ, в течение 2 лет после увольнения со службы не вправе без согласия комиссии по соблюдению требований к служебному поведению госслужащих и урегулированию конфликтов интересов заключить трудовой договор (или гражданско-правовой договор о выполнении работ, оказании услуг)

с организацией, если отдельные функции госуправления данной организацией входили в должностные обязанности служащего.

Необходимость этого обусловлена наличием ст. 12 Закона о противодействии коррупции, предусматривающей ограничения для ряда граждан, замещавших должности государственной или муниципальной службы. В соответствии со ст. 64.1 ТК РФ бывший госслужащий обязан при заключении трудового договора сообщать работодателю сведения о последнем месте службы. Работодатель должен в 10-дневный срок сообщать о заключении трудового договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту службы. Невыполнение этого правила влечет прекращение заключенного трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В этой связи необходимо отметить также Указ Президента РФ от 21.07.2010 № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», уточняющий, что требования распространяются на граждан, занимавших должности, включенные в разделы I, II и отчасти III перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане обязаны представлять сведения о своих доходах и имуществе, а также сведения о доходах своих супругов и детей до 18 лет. Данный перечень утвержден Указом Президента РФ от 18.05.2009 № 557.

Государственная служба субъекта РФ, к примеру, Нижегородской области регулируется Законом от 10.05.2006 № 40-З «О государственной гражданской службе Нижегородской области». Указанный закон содержит положения, сходные с рассмотренным выше Законом о госслужбе.

17. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ В ДИПЛОМАТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА И КОНСУЛЬСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ РФ

Особенности регулирования труда дипломатических работников установлены главой 53 ТК РФ и Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 205-ФЗ "Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации" (далее – Законом о госслужбе в системе МИД). Согласно ст. 1 Закона о госслужбе в системе МИД под дипломатической службой понимается профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации (далее - граждане) на должностях федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате Министерства иностранных дел Российской Федерации, дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, представительствах Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях (далее - загранучреждения Министерства иностранных дел Российской Федерации), территориальных органах - представительствах Министерства иностранных дел

Российской Федерации на территории Российской Федерации (далее также - территориальные органы Министерства иностранных дел Российской Федерации), связанная с обеспечением исполнения полномочий Российской Федерации в сфере международных отношений.

Правовое положение сотрудника дипломатической службы, как и иных госслужащих, в общем виде регулируется Законом о госслужбе. Сотрудники дипломатической службы в период работы в загранучреждениях МИД РФ пользуются привилегиями и иммунитетами, установленными нормами международного права. В соответствии со ст. 3 Закона о госслужбе в системе МИД дипломатическим работникам в соответствии с их квалификацией и замещаемой должностью госслужбы присваиваются дипломатические ранги: Чрезвычайный и Полномочный Посол, Чрезвычайный и Полномочный Посланник 1 класса, советник 1 класса, атташе и т.д.

Ранги присваиваются на основании Указа Президента РФ от 15.10.1999 № 1371 (ред. от 25.07.2006) «О порядке присвоения и сохранения дипломатических рангов и об установлении месячных окладов федеральным государственным гражданским служащим в соответствии с присвоенными им дипломатическими рангами». Ограничения, связанные с поступлением на дипломатическую службу, соответствуют общим требованиям Закона о госслужбе, кроме того препятствием будет:

- наличие у лица (или его супруга) гражданства другого государства;
- заболевание, предусмотренное списком, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 10.04.2003 № 208 (ред. от 04.09.2012) «Об утверждении списка заболеваний, препятствующих работе в представительстве РФ за границей» (сахарный диабет, хронический конъюнктивит, расстройства зрения, повышенное давление, болезни вен, астма и т.д.).

Среди дополнительных в сравнении с Законом о госслужбе обязанностей дипломатического работника ст. 6 Закона о госслужбе в системе МИД называет:

- достойно представлять Россию в государстве пребывания, соблюдать законы и обычаи этого государства;
- исполнять в случае наступления в этом государстве чрезвычайных обстоятельств (военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии), а также в связи со служебной необходимостью поручения руководителя загранучреждения МИД РФ, связанные с реализацией функций загранучреждения и не входящие в должностные обязанности сотрудника, в том числе во внеслужебное время и без дополнительной оплаты.

Сотрудник дипломатической службы может быть направлен в международную организацию на основе международных договоров РФ для временной работы на условиях, действующих в этой международной организации (ст. 7 Закона о госслужбе в системе МИД). На период работы в ней действие служебного контракта с сотрудником приостанавливается. Тем не менее, период работы включается в стаж госслужбы.

Особенности служебного контракта с дипломатическим сотрудником предусмотрены ст.ст. 8 – 9, 12 Закона о госслужбе в системе МИД:

- 1) контракт является срочным и заключается на срок до 3 лет;
- 2) срок работы сотрудника в загранучреждении МИД РФ может быть продлен без его согласия (при наличии соответствующего условия в служебном контракте) на период до 6 месяцев сверх установленного контрактом срока – это допускается в исключительных случаях по решению работодателя;
- 3) обязательна ротация, то есть направление на работу из центрального аппарата МИД РФ, его территориальных органов в загранучреждения МИД РФ;
- 4) возможно установление особого режима работы, включая ее сокращенную продолжительность, в зависимости от климатических условий – по решению Правительства РФ для отдельных загранучреждений МИД РФ.

Согласно ст. 339 ТК РФ сотрудникам, работающим за границей в особых климатических условиях, полагается дополнительный отпуск. Его минимальная продолжительность установлена Постановлением Правительства РФ от 21.04.2010 № 258 (ред. от 25.03.2013) и составляет 3 календарных дня. В списке стран в основном перечислены государства Африки, Азии и Латинской Америки.

Прекращение служебных отношений предусмотрено ст.ст. 10 – 11 Закона о госслужбе в системе МИД. Работа в загранучреждении МИД РФ может быть прекращена досрочно по следующим основаниям:

- возникновение чрезвычайной ситуации в государстве пребывания;
- объявление сотрудника персоной нон грата – «нежелательным лицом» властями государства пребывания;
- несоблюдение сотрудником дипломатической службы законов и обычаев государства пребывания, общепринятых норм поведения и морали;
- невыполнение сотрудником обязанности по обеспечению соблюдения членами его семьи законов и обычаев государства пребывания;
- временная нетрудоспособность свыше 2 месяцев подряд и т.д.

К основаниям расторжения контракта с сотрудником по инициативе работодателя относятся помимо оснований, названных Законом о госслужбе:

- 1) отказ дипломатического работника без уважительной причины от направления на работу в загранучреждение МИД РФ в порядке ротации;
- 2) несоблюдение в период работы за рубежом режимных ограничений, установленных нормативными актами РФ для загранучреждений МИД РФ, или правил проживания, действующих в загранучреждении, с которыми сотрудник дипломатической службы был ознакомлен в установленном порядке;
- 3) отказ по окончании работы в загранучреждении от предложенной для замещения в порядке, установленном законодательством РФ, должности.

Оплата труда сотрудников в период работы за рубежом включает (ст.ст. 13 и 15 Закона о госслужбе в системе МИД: 1) должностной оклад и надбавку за особые условия работы в государстве пребывания в иностранной валюте; 2) оклад в соответствии с замещаемой должностью госслужбы и оклад за классный чин (именуемый дипломатическим рангом) в рублях.

В случае направления лица на работу в загранучреждение на срок более года при переезде к месту работы выплачивается подъемное пособие: 1) в размере должностного оклада – в иностранной валюте; 2) в двукратном размере

оклада денежного содержания и ежемесячных выплат, а также в размере 25 % на каждого выезжающего совместно с сотрудником члена его семьи – в рублях.

При работе в иностранных государствах со сложной общественно-политической обстановкой, в условиях чрезвычайного положения или при вооруженных конфликтах сотруднику выплачивается надбавка в валюте:

- 20 % при сложной общественно-политической обстановке в стране;
- 40 % при чрезвычайном положении или вооруженных конфликтах.

Дополнительные гарантии по сравнению с Законом о госслужбе предусмотрены ст. 14 Закона о госслужбе в системе МИД. В частности:

- сотруднику и проживающим совместно с ним членам семьи в случае заболевания оплачивается медпомощь (за исключением стоматологического протезирования и плановых операций), в том числе при родовспоможении и в случаях, требующих экстренного помещения больного в стационар;

- сотруднику компенсируются расходы на оплату обучения живущих с ним детей школьного возраста в случае отсутствия в данном государстве бесплатных общеобразовательных школ, обеспечивающих получение среднего образования согласно государственным образовательным стандартам РФ;

- в случае гибели (смерти) сотрудника в период работы за границей либо до истечения года после прекращения работы из-за повреждения здоровья, полученного в результате теракта, иных действий насильственного характера, его наследникам предоставляется единовременная денежная выплата в размере 180 окладов денежного содержания сотрудника.

18. РЕГУЛИРОВАНИЕ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Ст. 7 Закона о системе госслужбы определяет правоохранительную службу как вид госслужбы, представляющий профессиональную служебную деятельность граждан в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка. Правоохранительный орган – это орган государства, который осуществляет специализированную правоохранительную деятельность, обеспечивающую охрану правопорядка, законности, борьбу с преступностью и защиту прав и свобод граждан в форме установленной законом.

До настоящего момента не принят закон о правоохранительной службе. Деятельность государственных служащих в правоохранительной сфере регулируется законами о конкретных правоохранительных органах. Так как правоохранительная деятельность носит многоплановый характер и осуществляется большим количеством органов, рассмотрим положение служащих, проходящих службу в отдельных органах.

К служащим правоохранительных органов, опираясь на содержание ст. 2 Федерального закона от 20.04.1995 № 45-ФЗ (ред. от 01.10.2019) «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и

контролирующих органов», можно отнести:

- прокуроров, следователей и лиц, производящих дознание;
- лиц, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность;
- сотрудников федеральных органов внутренних дел (ОВД);
- сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы;
- сотрудников органов федеральной службы безопасности (ФСБ);
- сотрудников органов по контролю за оборотом наркотических средств;
- судебных исполнителей, сотрудников органов государственной охраны;
- работников таможенных органов.

К ним относятся и сотрудники миграционной службы (Указ Президента РФ от 19.07.2004 № 928 «Вопросы Федеральной миграционной службы»).

Не совсем понятен статус сотрудников противопожарной службы. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.06.2005 № 385 (ред. от 20.06.2011) «О федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы» в ее состав входят как военнослужащие, так и иные сотрудники, в том числе государственные гражданские служащие. В проектах закона «О правоохранительной службе РФ» обычно предлагается включать в правоохранительную службу и противопожарную деятельность. То же самое можно сказать в отношении сотрудников Государственной фельдъегерской службы (Указ Президента РФ от 13.08.2004 № 1074 (ред. от 14.01.2011) «Вопросы Государственной фельдъегерской службы РФ») и судебных приставов (Указ Президента РФ от 13.10.2004 № 1316 (ред. 01.01.2020) «Вопросы Федеральной службы судебных приставов»).

Особенности службы в полиции. В настоящее время действуют следующие основные нормативные правовые акты, регулирующие службу полицейского:

1) Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 11.11.2014) «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» (далее – Закон о службе в ОВД);

2) Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 10.02.2015) «О полиции» (Закон о полиции);

3) Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (ред. от 01.03.2020) «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» (далее – Закон о гарантиях сотрудникам ОВД).

Действие трудового законодательства распространяется на сотрудников полиции в части, не урегулированной данными законами (ст. 34 Закона о полиции, ч. 2 ст. 3 Закона о службе в ОВД). При этом часть статей указанных законов воспроизводит нормы трудового права (о времени работы, отдыха и т.д.).

Согласно ст.ст. 25, 29 и 35 Закона о полиции требованиями к лицу, являющемуся соискателем должности в полиции, являются:

- гражданство РФ, полная дееспособность и прохождение медосмотра;
- отсутствие вида на жительство, иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание в другом государстве;
- прохождение обязательной дактилоскопической регистрации;

- отсутствие судимости, в том числе снятой или погашенной;
- отсутствие статуса подозреваемого или обвиняемого по уголовному делу, неоднократно в течение предшествующего года привлечения в судебном порядке к административному наказанию.

Закон о службе в ОВД добавляет к ним (ст. 17):

- достижение возраста 18 лет (но не старше 35 лет);
- соответствующую физическую подготовку;
- прохождение психофизиологического обследования и тестирования, направленных на выявление наркотической или алкогольной зависимости;
- предоставление личного поручительства – письменного обязательства сотрудника ОВД, имеющего стаж службы не менее 3 лет, о том, что он ручается за соблюдение указанным гражданином ограничений и запретов, установленных для сотрудников полиции (для большинства должностей согласно Приказу МВД РФ от 18.05.2012 № 522 «Об утверждении Порядка оформления личного поручительства при поступлении на службу в органы внутренних дел РФ и Категорий должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство»).

При поступлении на службу (трудоустройстве) помимо документов, указанных в ст. 65 ТК РФ и ст. 26 Закона о госслужбе, соискатель должности в полиции обязан предоставить также (ст. 18 Закона о службе в ОВД):

- собственноручно написанную автобиографию;
- письменное согласие на проведение мероприятий, связанных с оформлением допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую тайну, и проверкой достоверности сообщенных гражданином сведений (срок проверки сведений – 3 месяца, но может быть продлен до 4);
- письменное согласие на обработку своих персональных данных в целях изучения возможности приема на службу.

В обязанности сотрудника полиции входит (ст. 27):

- прохождение регулярных проверок знания Конституции РФ, иных нормативных правовых актов;
- представление сведений о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах супруга, детей до 18 лет;
- уведомление непосредственного начальника, органов прокуратуры РФ о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- оказание первой помощи гражданам, пострадавшим от преступлений, административных правонарушений и несчастных случаев, а также гражданам, находящимся в беспомощном состоянии; в случае обращения гражданина с заявлением о преступлении или происшествии принятие мер по пресечению правонарушения и задержанию лиц, подозреваемых в его совершении, по охране места совершения преступления и сообщение об этом в ближайшее подразделение полиции (независимо от места нахождения и времени суток);
- ношение нагрудного знака, позволяющего его идентифицировать при несении службы в общественных местах (п. 6 ст. 25).

Ст. 12 Закона о службе в ОВД добавляет следующие обязанности:

- соответствовать по уровню физической подготовки квалификационным требованиям к замещаемой должности в ОВД;

- проходить ежегодно профилактическое медицинское обследование, а по направлению медучреждения либо руководителя медосвидетельствование.

Среди требований к служебному поведению сотрудника ст. 13 Закона о службе в ОВД указывает на необходимость в служебное и внеслужебное время:

- заботиться о сохранении чести и достоинства;

- проявлять уважение, тактичность по отношению к гражданам, в пределах полномочий оказывать им содействие в реализации их прав и свобод;

- соблюдать нейтральность, не оказывать предпочтение каким-либо партиям, религиозным, иным организациям, социальным группам, гражданам.

К запретам, связанным со службой, ст. 29 Закона о полиции относит: наличие гражданства иностранного государства, а также запреты, установленные Законом о госслужбе и Законом о противодействии коррупции.

Контракт с сотрудником полиции. Согласно ст.ст. 22 и 23 Закона о службе в ОВД контракт с сотрудником полиции может заключаться на неопределенный или определенный срок. С лицом, впервые поступающим на службу в ОВД, заключается первый контракт на 4 года. Если за 2 месяца до истечения срока его действия стороны не заявят о желании заключить новый срочный контракт или расторгнуть контракт, он считается заключенным на неопределенный срок. Содержание контракта может включать обязательство лица заключить контракт о последующей службе в ОВД, при направлении его на обучение, на период не менее 5 лет по окончании специального вуза.

Ст. 24 Закона о службе в ОВД устанавливает продолжительность испытательного срока от 2 до 6 месяцев. Что интересно, на период испытания кандидат назначается стажером на соответствующую должность в ОВД без присвоения специального звания. Стажеру не разрешаются ношение и хранение огнестрельного оружия. Запрещается использовать стажера в оперативных мероприятиях, когда может возникнуть угроза его жизни. В период испытания со стажером заключается срочный трудовой договор. Не позднее 2 недель до окончания срока испытания непосредственный руководитель стажера подготавливает заключение о выполнении им служебных обязанностей в период испытания, на основании чего принимается одно из следующих решений: 1) о заключении со стажером контракта; 2) о расторжении со стажером трудового договора в порядке, установленном трудовым законодательством.

В соответствии с Законом о службе в ОВД предусмотрено проведение аттестации сотрудников полиции, а также ротация при замещении некоторых должностей. Например, п. 12 ст. 30 гласит: «Сотрудник, непрерывно замещающий одну и ту же должность руководителя территориального органа федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в течение 6 лет, может быть переведен в порядке ротации».

Работа сотрудников ОВД по совместительству не допускается (ст. 34 Закона о службе в ОВД), за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности, которая не приводит к возникновению конфликта

интересов и не влечет ухудшение выполнения обязанностей по замещаемой должности. Об осуществлении такой деятельности сотрудник обязан уведомить непосредственного руководителя (начальника).

Служебная дисциплина сотрудников полиции имеет ряд особенностей. Например, по ст. 48 Закона о службе в ОВД возможными мерами поощрения помимо общих, установленных ТК РФ и Законом о госслужбе, являются:

- награждение ведомственными наградами;
- досрочное присвоение очередного специального звания;
- награждение огнестрельным или холодным оружием;
- досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

Это же можно сказать в отношении дисциплинарных взысканий (ст. 50 Закона о службе в ОВД), дополнительно установлены: строгий выговор и перевод на нижестоящую должность. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее 2 недель со дня, когда непосредственному руководителю стало известно о совершении сотрудником дисциплинарного проступка. В случае проведения служебной проверки или возбуждения уголовного дела – не позднее чем через 1 месяц со дня утверждения заключения по результатам проверки или вынесения окончательного решения по уголовному делу. В остальном правила привлечения к дисциплинарной ответственности схожи с положениями норм ТК РФ и Закона о госслужбе.

Служебное время и время отдыха. Нормальная продолжительность служебного времени для сотрудника ОВД не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность служебного времени в дневное и ночное время одинакова. Ежегодный основной отпуск сотрудника в календарных днях составляет 30 дней, 45 дней – при службе в районах Крайнего Севера.

Сотруднику женского пола, а также сотруднику, являющемуся отцом (усыновителем, попечителем) и воспитывающему ребенка без матери, предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в порядке, установленном трудовым законодательством. Сотрудникам ОВД устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков:

- 1) за стаж службы (к примеру, от 15 до 20 лет – 10 календарных дней);
- 2) за выполнение служебных обязанностей во вредных условиях;
- 3) за выполнение служебных обязанностей в особых условиях;
- 4) за ненормированный служебный день (от 3 до 10 календарных дней).

Сотруднику предоставляется отпуск по личным обстоятельствам продолжительностью не более 10 календарных дней (без учета времени проезда к месту проведения отпуска и обратно) в случае: тяжелого заболевания, смерти близкого родственника сотрудника; пожара или другого стихийного бедствия, постигшего сотрудника или его близкого родственника; необходимости психологической реабилитации сотрудника. Количество отпусков по личным обстоятельствам в течение календарного года не ограничивается.

В отличие от общих норм трудового законодательства согласно ст. 64 Закона о службе в ОВД допускается отзыв сотрудника из отпуска без его согласия: при введении военного или чрезвычайного положения, в период проведения

контртеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта, при ликвидации последствий катастроф природного и техногенного характера.

При длительном нахождении на больничном – более 4 месяцев в течение года – сотрудник может быть освобожден от выполнения служебных обязанностей и направлен на медосвидетельствование в военно-врачебную комиссию для решения вопроса о его годности к дальнейшему прохождению службы в ОВД или о продолжении лечения, ст. 65 Закона о службе в ОВД.

Оплата труда сотрудников полиции именуется денежным довольствием и регулируется Законом о гарантиях сотрудникам ОВД. В его ст. 2 раскрывается структура денежного довольствия сотрудников. В целом она совпадает со структурой денежного содержания государственного гражданского служащего, предусмотренного Законом о госслужбе: оклад денежного содержания (должностной оклад и оклад по специальному званию) и дополнительные выплаты. Возможны следующие дополнительные выплаты:

- 1) надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (за выслугу лет: от 2 до 5 лет – 10 %... от 25 лет и более – 40 %);
- 2) надбавка к должностному окладу за квалификационное звание (до 30 %);
- 3) надбавка к должностному окладу за особые условия службы (до 100 %);
- 4) надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (до 65 %) – все надбавки ежемесячные;
- 5) премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей;
- 6) поощрительные выплаты за особые достижения в службе (до 100 %);
- 7) надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время (до 100 %);
- 8) коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентные надбавки.

Как и другим госслужащим, сотрудникам ОВД законодательно установлен ряд дополнительных социальных гарантий.

Особенности регулирования служебных споров. Во-первых, ст. 72 Закона о службе в ОВД прямо запрещает коллективные служебные споры. Во-вторых, для разрешения служебного спора сотрудник вправе письменно обратиться к непосредственному руководителю, и только после этого – при несогласии с его решением – к вышестоящему руководителю или в суд. Спор рассматривается руководителем в течение 1 месяца со дня подачи рапорта сотрудником (со дня подачи письменного заявления гражданином, поступающим на службу либо служившим ранее) в порядке, установленном Приказом МВД РФ от 13.08.2012 № 782 «Об утверждении Порядка рассмотрения служебного спора в органах внутренних дел РФ». Решение руководителя может быть обжаловано в суд в течение 10 дней со дня вручения копии решения гражданину.

Отстранение от выполнения служебных обязанностей. Временное отстранение от работы предусмотрено ст. 73 Закона о службе в ОВД в случае: избрания в отношении сотрудника меры пресечения в виде домашнего ареста либо заключения под стражу; вынесения судьей постановления о временном отстранении от должности; прекращения допуска к сведениям, составляющим

государственную и иную охраняемую тайну, если выполнение служебных обязанностей требует допуска и т.д.

Прекращение службы в ОВД. Основания прекращения контракта указаны в ст. 82 Закона о службе в ОВД. Так, например, контракт прекращается по достижении сотрудником предельного возраста пребывания на службе (для генерала, генерал-полковника – 65 лет; для генерал-лейтенанта и генерал-майора – 60 лет; для полковника – 55 лет; для остальных сотрудников – 50 лет).

С сотрудником, достигшим предельного возраста пребывания на службе, с его согласия может ежегодно заключаться новый контракт, но не более чем в течение 5 лет после достижения такого возраста.

Сотрудник может быть уволен по общим основаниям, предусмотренным Законом о госслужбе, а также по таким основаниям как выслуга лет, дающая право на получение пенсии или отказ от перевода на нижестоящую должность в порядке исполнения дисциплинарного взыскания. Особенностью увольнения по собственному желанию является необходимость подачи заявления (рапорта) за 1 месяц до даты увольнения. Кроме того, сотрудник не вправе расторгнуть контракт по собственной инициативе в период прохождения службы в особых условиях (военное, чрезвычайное положение и т.д.).

Особенности иных видов правоохранительной службы можно найти в специальных законах. Например, Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 17.02.2020) «О прокуратуре РФ» устанавливает дополнительные меры дисциплинарной ответственности, в частности: понижение в классном чине; лишение нагрудных знаков «За безупречную службу в прокуратуре РФ», «Почетный работник прокуратуры РФ». Федеральный закон от 28.12.2010 № 403-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «О Следственном комитете РФ» содержит схожие меры дисциплинарной ответственности, что и предыдущий закон. Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О службе в таможенных органах РФ» предусматривает в ст. 10 возможность заключения служебного контракта на срок 1 год, 3 года, 5 или 10 лет, последнее является исключением из общих требований к сроку трудового договора, установленных в ст. 58 ТК РФ.

19. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РФ, И ЛИЦ, ПРОХОДЯЩИХ АЛЬТЕРНАТИВНУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ

Военная служба – третий вид федеральной государственной службы. Согласно ст. 6 Закона о системе госслужбы военная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях (иных должностях в случаях, предусмотренных законами или нормативными актами Президента РФ), в Вооруженных Силах РФ, специальных воинских формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства. Военнослужащим присваиваются воинские звания.

В соответствии со ст. 11 ТК РФ военная служба не регулируется трудовым

законодательством, поэтому необходимо будет руководствоваться:

- Федеральным законом от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 01.04.2020) «О воинской обязанности и военной службе»;
- Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.03.2020) «О статусе военнослужащих» (далее – Закон о статусе военнослужащих);
- Указом Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 (ред. от 21.02.2019) «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил РФ».

К военнослужащим относятся офицеры, прапорщики, мичманы, сержанты и старшины, солдаты и матросы, проходящие военную службу по контракту или по призыву. Согласно ст. 10 Закона о статусе военнослужащих они реализуют свое право на труд через прохождение военной службы.

Несмотря на то, что трудовое законодательство не распространяется на военнослужащих, служебное время лиц, проходящих службу по контракту, не должно превышать «нормальную продолжительность еженедельного рабочего времени» (ст. 11 Закона о статусе военнослужащих). Исключение составляют периоды боевого дежурства и учений. Военнослужащим, проходящим службу по контракту, ежегодно предоставляется отпуск 30 суток (при стаже службы от 10 лет – 35 суток; от 15 лет – 40 суток; от 20 лет и более – 45 суток).

Интересной с точки зрения трудового права является норма п. 11 ст. 11 Закона: супругам военнослужащих отпуск по желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих; продолжительность отпуска может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих, часть отпуска, превышающая продолжительность их отпуска по месту работы, предоставляется работодателем без сохранения заработной платы.

Регулирование труда гражданского персонала в военных организациях. Ст. 349 ТК РФ распространяет на работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, военных образовательных учреждениях, иных организациях Вооруженных Сил РФ, действие трудового законодательства с особенностями, установленными специальными нормативными актами. Такие акты могут устанавливать для работников военных организаций особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.

Например, согласно Приказу Минобороны РФ от 02.03.2001 № 90 (ред. от 02.11.2009) «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны РФ» гражданскому персоналу воинских частей выплачивается ежемесячно кроме должностного оклада: 1) надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы в размере от 50 до 100 %; 2) надбавка за выслугу лет (от 1 до 3 лет – 10 % должностного оклада; от 3 до 8 лет – 15 %; от 8 до 15 лет – 20 %; далее – 30 %); 3) денежное поощрение в размере 1 должностного оклада.

Альтернативная гражданская служба. Порядок прохождения данной службы регламентирован Законом об альтернативной службе. Согласно ст. 1 Закона об альтернативной службе она признается особым видом трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву. Соответственно, на нее направляются

граждане мужского пола от 18 до 27 лет, желающие заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой. Гражданин имеет право на замену службы в случаях, если:

- несение военной службы противоречит убеждениям, вероисповеданию;
- лицо относится к коренному малочисленному народу, ведет традиционный образ жизни, занимается традиционными промыслами.

Местом прохождения альтернативной службы могут быть организации, подведомственные органам исполнительной власти РФ и субъектов РФ либо организации Вооруженных Сил РФ (в составе гражданского персонала).

С лицом заключается трудовой договор на срок в 1,75 раза превышающий срок военной службы по призыву (то есть на 21 месяц). Если договор заключен не с гражданской организацией, а с организацией Вооруженных Сил РФ, то срок договора – 18 месяцев. Началом службы считается день убытия гражданина к месту ее прохождения, указанный в предписании военкомата.

В срок службы не засчитываются прогулы, учебные отпуска, появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

Рабочее время, время отдыха и оплата труда в период службы. Продолжительность работы лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, соответствует требованиям ст. 91 ТК РФ (не более 40 часов в неделю). Ст. 20 Закона об альтернативной службе допускает исполнение трудовых обязанностей без ограничения продолжительности рабочего времени при участии в мероприятиях, перечень которых определяется руководителем федерального органа исполнительной власти. В этом случае лицу должна быть предоставлена компенсация в виде дополнительных дней отдыха.

Согласно ст. 17 Закона об альтернативной службе лицу, проходящему такую службу, отпуск предоставляется в порядке, установленном ТК РФ. Его продолжительность увеличивается на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту использования отпуска и обратно. П. 6 ст. 19 Закона об альтернативной службе дает право брать учебные отпуска для сдачи сессий при обучении на вечернем или заочном отделении вуза или техникума.

Оплата труда производится в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда. Кроме того, организации, где предусматривается прохождение службы, бесплатно обеспечивают общежитием граждан, проходящих службу вне территории постоянного проживания. Не допускается размещение таких граждан в организациях Вооруженных Сил РФ в одном здании с военнослужащими, проходящими военную службу по призыву.

Ст. 21 Закона об альтернативной службе устанавливает запреты для лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, они не вправе:

- отказываться от исполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, участвовать в забастовках;
- совмещать службу с работой в иных организациях;
- покидать населенный пункт, в котором расположена организация без согласования с представителем работодателя;
- расторгать трудовой договор по своей инициативе;

- оставлять рабочее место в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

20. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОРПОРАЦИЙ, ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ И ВНЕБЮДЖЕТНЫХ ФОНДОВ РФ

Необходимость создания государственных корпораций в России возникла в самом конце XX века. Это потребовалось для более эффективного использования государственного имущества. Имущество, передаваемое госкорпорации, выводится из государственной собственности, но государство сохраняет контроль над деятельностью корпорации и ставит перед каждой корпорацией соответствующие задачи. Государственная корпорация – это не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная Россией на основе имущественного вноса и созданная для осуществления социальных, управленческих, иных общественно полезных функций. Данное определение дано в ст. 7.1 Федерального закона от 12.01.1996 №7-ФЗ (ред. от 18.03.2020) «О некоммерческих организациях» (далее – Закон о некоммерческих организациях). Каждая госкорпорация создается на основании федерального закона, в котором указываются цели ее деятельности и порядок управления.

На данный момент в России существуют госкорпорации:

1) Государственная корпорация «Агентство по страхованию вкладов» (Федеральный закон от 23.12.2003 № 177-ФЗ (ред. от 07.04.2020) «О страховании вкладов физических лиц в банках РФ»);

2) Государственная корпорация «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)» (Федеральный закон от 17.05.2007 № 82-ФЗ «О банке развития»);

3) Государственная корпорация «Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства» (Федеральный закон от 21.07.2007 № 185-ФЗ (ред. от 07.04.2020) «О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства»);

4) Государственная корпорация по строительству олимпийских объектов и развитию г. Сочи как горноклиматического курорта (Федеральный закон от 30.10.2007 № 238-ФЗ «О Государственной корпорации по строительству олимпийских объектов и развитию г. Сочи как горноклиматического курорта»);

5) Государственная корпорация по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции «Ростехнологии» (Федеральный закон от 23.11.2007 № 270-ФЗ «О Государственной корпорации «Ростехнологии»);

6) Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом» (Федеральный закон от 01.12.2007 № 317-ФЗ (ред. от 07.04.2020) «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом»).

Некоторые госкорпорации предполагается ликвидировать по завершении

деятельности, другие – преобразовать в акционерные общества, контролируемые государством. Так, например, государственная корпорация «Российская корпорация нанотехнологий», созданная Федеральным законом от 19.07.2007 № 139-ФЗ «О Российской корпорации нанотехнологий», была реорганизована согласно Распоряжению Правительства РФ от 17.12.2010 № 2287-р и с марта 2011 года перерегистрирована в ОАО «РОСНАНО».

Особенности регулирования трудовых отношений с работниками госкорпораций установлены ст. 349.1 ТК РФ. Статья не содержит каких-либо ограничений по приему на работу в госкорпорацию. К особенностям приема на работу можно отнести лишь конкурсную процедуру, но данная норма не является обязательной и устанавливается самими госкорпорациями. В то же время п.п. 2 и 8 ст. 8 Закона о противодействии коррупции обязывает граждан, претендующих на руководящие должности в госкорпорациях, представлять сведения о доходах своих, супруга и детей до 18 лет.

Оплата труда работников госкорпораций также не регулируется ТК РФ. В соответствии с п. 3.1 ст. 7.1 Закона о некоммерческих организациях к компетенции высшего органа управления госкорпорации относится утверждение системы оплаты труда, предусматривающей зависимость оплаты труда работников от достижения основных показателей эффективности деятельности. Так, например, система вознаграждения и компенсаций в корпорации «Росатом» основывается на Единой унифицированной системе оплаты труда (ЕУСОТ). Системы оплаты труда, подобные ЕУСОТ, приняты в международной практике в крупных промышленных компаниях и позволяют эффективно стимулировать организацию и производительность труда. ЕУСОТ применяется также компаниями «Лукойл», «Северсталь», «Русал», ТНК ВР и т.д. В соответствии с этой системой каждой должности в корпорации присваивается определенный уровень – «грейд» (англ. «grade»), который зависит от сложности и важности выполняемых работ.

Ст. 349.1 ТК РФ устанавливает определенные ограничения для работников государственных корпораций. Они схожи с ограничениями, установленными для госслужащих Законом о госслужбе:

- необходимость представлять сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера как своих, так и супруга, детей до 18 лет;
- обязанность сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, что может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Порядок предоставления сведений о доходах устанавливается Постановлением Правительства РФ от 21.08.2012 № 841 «О соблюдении работниками государственных корпораций и государственных компаний положений статьи 349.1 Трудового кодекса РФ», порядок предоставления сведений о расходах пока не определен, так как норма введена в действие с 2013 г. В данном Постановлении упоминается и об урегулировании конфликта интересов аналогично требованиям Закона о госслужбе.

Следующее ограничение правового статуса работника госкорпорации

заключается в установлении определенных запретов, подобных запретам для госслужащих (осуществлять предпринимательскую деятельность; получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от иных юридических и физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха); принимать от иностранных государств награды и почетные звания (за исключением научных званий) без письменного разрешения работодателя и т.д. Ст.ст. 11.1 и 12.3 Закона о противодействии коррупции обязывают работников уведомлять руководителя о склонении их к коррупционным правонарушениям и передавать ценные бумаги в доверительное управление в целях предотвращения конфликта интересов.

Помимо общих оснований увольнения по инициативе работодателя, работники госкорпорации подобно госслужащим могут быть уволены за непринятие мер по урегулированию конфликта интересов или непредоставление сведений о доходах, расходах и об имуществе (п. 7.1 ст. 81 ТК РФ).

Аналогичные требования ст. 349.1 ТК РФ распространяет и на работников государственных компаний. К примеру, компании, созданной в соответствии с Федеральным законом от 17.07.2009 № 145-ФЗ (ред. от 25.04.2012) «О государственной компании «Российские автомобильные дороги» и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ». Требования ст. 349.1 ТК РФ не распространяются на ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация», ОАО «Газпром», ОАО «АК «Транснефть» и т.д., хотя доля России в уставном капитале этих компаний и составляет более 50 %.

Дело в том, что согласно ст. 7.2 Закона о некоммерческих организациях государственная компания – это некоммерческая организация, созданная Россией на основе имущественных взносов для оказания государственных услуг и выполнения иных функций с использованием государственного имущества на основе доверительного управления. Названные же выше акционерные общества являются коммерческими организациями. Впрочем, локальные нормативные акты данных обществ нередко содержат ряд аналогичных ограничений для работников. Например, «Кодекс корпоративной этики ОАО «Газпром», утвержденный решением Совета директоров ОАО «Газпром» от 30.07.2012 № 2038, налагает на работников обязанность не допускать конфликта интересов, ограничивает совместную работу родственников и содержит нормы по противодействию коррупции.

Особенности регулирования труда работников Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных РФ на основании федеральных законов, установлены ст. 349.2 ТК РФ, вступившей в силу с 2013 г.

Пенсионный фонд РФ образован для государственного управления финансами пенсионного обеспечения. Это самостоятельный внебюджетный фонд, но его деятельность, как и деятельность Фонда социального страхования РФ координируется Минтрудом РФ. Постановлением Верховного Совета РФ от 27.12.1991 № 2122-1 (ред. от 05.05.1997) утверждено «Положение о Пенсионном фонде РФ (России)», по которому Пенсионный фонд РФ является

самостоятельным финансово-кредитным учреждением.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 12.02.1994 № 101 (ред. от 29.12.2018) «О Фонде социального страхования РФ» фонд является специализированным финансово-кредитным учреждением при Правительстве РФ.

В соответствии с «Уставом Федерального фонда обязательного медицинского страхования», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 29.07.1998 № 857 (ред. от 29.12.2018), данный фонд является самостоятельным государственным некоммерческим финансово-кредитным учреждением. Денежные средства, находящиеся в оперативном управлении фондов, являются государственной собственностью.

На работников внебюджетных фондов, иных организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед госорганами, распространяются ограничения, запреты и обязанности, предусмотренные Законом о противодействии коррупции, ст. 12.4 которого распространяет на них ограничения, установленные для госслужащих в ст.ст. 17, 18 и 20 Закона о госслужбе.

Требования, установленные ст.ст. 349.1 и 349.2 ТК РФ, не распространяются на работников государственных учреждений – «бюджетников»: врачей, учителей, ученых и т.д. Их труд регулируется общими нормами ТК РФ. В то же время принято Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, касающееся совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях, согласно которому работники будут переводиться на «эффективный контракт», предполагающий наличие государственного задания, целевых показателей эффективности работы и соответствующую дифференциацию в оплате труда. В рекомендациях, проект которых находится на официальном сайте Минтруда РФ, указано, что работодатель будет обязан за 2 месяца уведомить работников, после чего подготовить дополнительное соглашение к трудовому договору.

21. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Закон о муниципальной службе в ст. 2 определяет муниципальную службу как профессиональную деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия нанимателя осуществляет представитель нанимателя. Представителем нанимателя (работодателем) может быть глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное лицо, уполномоченное исполнять данные обязанности.

Муниципальная служба взаимосвязана с государственной гражданской службой РФ посредством (ст. 5 Закона о муниципальной службе):

- единства основных квалификационных требований к должностям;

- единства ограничений и обязательств при прохождении службы;
- учета стажа муниципальной службы при исчислении стажа государственной гражданской службы и наоборот и т.д.

Ст. 13 Закона о муниципальной службе, устанавливая ограничения, связанные с муниципальной службой, практически повторяет требования, предусмотренные Законом о госслужбе. В 2011 г. статья была дополнена п. 1.1, согласно которому гражданин не может быть назначен на должность главы местной администрации по контракту, а муниципальный служащий не может замещать должность главы местной администрации по контракту в случае близкого родства или свойства с главой муниципального образования.

Предельный возраст для замещения должностей муниципальной службы – 65 лет. Требования к кандидату на должность муниципального служащего (ст. 16 Закона о муниципальной службе):

- гражданство РФ или иностранного государства – участника международного договора РФ, в соответствии с которым лицо имеет право находиться на муниципальной службе (гражданство Республики Беларусь);
- достижение возраста 18 лет и владение государственным языком РФ;
- соответствие квалификационным требованиям, установленным для замещения соответствующей должности (например, юридическое образование для работы в правовом департаменте администрации).

Поступление гражданина на службу осуществляется назначением на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством РФ. Законом субъекта РФ могут быть предусмотрены классные чины служащих. Гражданин, поступающий на должность главы местной администрации по результатам конкурса, заключает контракт. Порядок замещения должности главы местной администрации по контракту определяются Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ». Типовая форма контракта с лицом, назначаемым на должность главы местной администрации по контракту, утверждается законом субъекта РФ.

Трудовые отношения с муниципальным служащим. Трудовой договор с муниципальным служащим – это соглашение между работодателем (муниципальным органом) и муниципальным служащим, по которому муниципальный служащий обязуется исполнять служебные обязанности по муниципальной должности муниципальной службы и подчиняться внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (муниципальный орган) обязуется выплачивать денежное содержание муниципальному служащему и обеспечивать условия, предусмотренные законодательством о труде, муниципальной службе РФ и субъектов РФ и соглашением сторон.

Рабочее время служащих регулируется ТК РФ. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 30 календарных дней (ст. 21 Закона о муниципальной службе). Для служащих отдельных групп законами субъектов РФ может устанавливаться удлиненный отпуск. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются за выслугу лет (не более 15 календарных дней) законом

субъекта РФ.

Оплата труда служащего производится в виде денежного содержания, состоящего из должностного оклада и ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта РФ. Органы местного самоуправления самостоятельно определяют условия оплаты труда муниципальными актами.

Дисциплинарная ответственность муниципального служащего соответствует нормам ТК РФ. Исключение установлено в ст. 27 Закона о муниципальной службе: служащий, допустивший дисциплинарный проступок, может быть временно (до 1 месяца), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания.

Трудовой договор со служащим расторгается согласно ст. 19 Закона о муниципальной службе по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, а также при:

- достижения предельного возраста для замещения должности (допускается однократное продление срока не более чем на 1 год);
- прекращения гражданства РФ (иного гражданства, дающего право находиться на муниципальной службе согласно международному договору);
- приобретения гражданства иного государства либо получения вида на жительство, дающего право на постоянное проживание на территории этого государства (кроме участника вышеуказанного международного договора);
- несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой;
- применения административного наказания в виде дисквалификации.

Порядок прохождения муниципальной службы в Нижегородской области урегулирован Законом Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-З «О муниципальной службе в Нижегородской области». В соответствии со ст. 8.1 данного Закона муниципальным служащим Нижегородской области присваиваются классные чины при замещении:

- 1) высших должностей муниципальной службы – действительный муниципальный советник 1, 2 или 3-го класса;
- 2) главных должностей – муниципальный советник 1, 2 или 3-го класса;
- 3) ведущих должностей – советник муниципальной службы 1, 2, 3-го класса;
- 4) старших должностей – референт муниципальной службы 1, 2, 3-го класса;
- 5) младших должностей – секретарь муниципальной службы 1, 2, 3-го класса.

22. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Религиозной организацией признается добровольное объединение граждан РФ, иных лиц, постоянно проживающих на территории РФ, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и в установленном законом порядке зарегистрированное в качестве юридического лица. Это установлено п. 1 ст. 8 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О свободе совести и о религиозных объединениях» (далее – Закон о свободе совести). В соответствии с п. 5 ст. 4 Закона о свободе совести религиозное

объединение осуществляет деятельность в соответствии со своей собственной иерархической и институциональной структурой, выбирает, назначает и заменяет свой персонал согласно своим собственным установлениям.

Согласно ст. 24 Закона о свободе совести религиозная организация в соответствии с уставом вправе заключать трудовые договоры с работниками. Условия и оплата труда устанавливаются трудовым договором между религиозной организацией и работником согласно трудовому законодательству РФ.

Заключение трудового договора. Работодателем может быть только зарегистрированная религиозная организация, заключившая трудовой договор с работником в письменной форме. Согласно ст. 11 Закона о свободе совести, религиозные организации подлежат государственной регистрации в соответствии с Федеральным законом от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 26.11.2019) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» с учетом установленного специального порядка государственной регистрации религиозных организаций.

Работником религиозной организации может быть лицо, достигшее 18 лет (ст. 342 ТК РФ). При выборе работников организация вправе установить требования о принадлежности к той или иной религии, уважении ее основных заповедей, соблюдении устанавливаемых религиозным объединением обязательных правил. Согласно положениям ст.ст. 343 – 344 ТК РФ:

- договор может быть заключен на неопределенный или определенный срок;
- права и обязанности сторон договора учитывают внутренние установления религиозной организации (которые не должны противоречить законам РФ);
- работник обязуется выполнять любую не запрещенную законодательством РФ работу, определенную трудовым договором.

Таким образом, заключая договор с работником, религиозная организация не связана Единым тарифно-квалификационным справочником должностей.

В трудовой договор могут быть включены дополнительные условия, соответствующие внутренним установлениям религиозной организации. Внутренние установления можно рассматривать как разновидность локальных нормативных актов, принимаемых религиозной организацией. Они могут содержать положения, касающиеся: заключения трудовых договоров; условий труда работников, заработной платы, особенностей исполнения трудовых функций, распределения обязанностей и материальной ответственности; правил поведения при исполнении работниками своих трудовых обязанностей, вытекающих из целей деятельности религиозной организации и т.д.

Внутренним установлением религиозной организации может быть введена типовая форма трудового договора с работником. Внутренние установления религиозных организаций могут быть определены также в Библии, Коране, канонических правилах и уставах религиозных организаций.

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций должны соответствовать общим установлениям ТК РФ. Например, невозможно включение в трудовой договор положений, касающихся оплаты труда полностью в натуральной форме, изменения условий привлечения к дисциплинарной

ответственности, лишения права на отпуск и т.д. Такие условия согласно ст. 9 ТК РФ будут признаваться недействующими.

Особенности работы в религиозной организации. Режим рабочего времени определяется с учетом нормальной продолжительности рабочего времени, установленной ТК РФ, исходя из режима осуществления обрядов, иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями (ст. 345 ТК РФ). В случаях, предусмотренных ТК РФ, работники могут привлекаться к работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочным работам. В этом случае им должны быть выплачены все предусмотренные законом суммы, при этом учитываются ограничения на привлечение к сверхурочным работам, работам в ночное время для беременных женщин, работников – инвалидов и т.д.

С работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации (ст. 346 ТК РФ).

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией, рассматриваются в суде (ст. 348 ТК РФ).

Изменение и прекращение трудового договора. Согласно ч. 4 ст. 344 ТК РФ при необходимости изменения условий договора религиозная организация обязана письменно предупредить работника не менее чем за 7 календарных дней.

Помимо общих оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным в самом договоре. На практике в договор нередко включаются следующие дополнительные основания увольнения: неуважительное отношение к святыням, небрежное отношение к имуществу организации, грубость по отношению к прихожанам, разглашение конфиденциальной информации и т.д.

Срок предупреждения работника об увольнении, порядок увольнения и предоставление гарантий и компенсаций, определяются договором (ст. 347 ТК РФ).

23. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ – ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДДАНАМИ

Трудовая правосубъектность иностранцев и лиц без гражданства сужена по сравнению с гражданами РФ. Данные лица не могут быть государственными и муниципальными служащими, членами экипажей военных воздушных и морских судов, командирами судов гражданской авиации, работниками, допускаемыми к государственной тайне и т.д. Об этом гласит ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 07.04.2020) «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (далее – Закон о положении иностранных граждан). Не каждый иностранец может трудоустроиться в России. Работодатель имеет право заключать трудовой договор с ним лишь при наличии разрешения, выданного органами ФМС РФ. Разрешения выдаются в пределах квоты по

группам профессий на срок до 1 года (ст. 18 Закона о положении иностранных граждан). Это не касается тех иностранных граждан, которые являются:

- постоянно или временно проживающими в РФ, имея вид на жительство или разрешение на временное проживание;
- сотрудниками дипломатических представительств;
- работниками иностранных организаций, выполняющими монтажные работы и сервисное обслуживание поставленного оборудования;
- студентами российских вузов и приглашенными преподавателями;
- журналистами, аккредитованными в РФ и т.д.

Данное правило установлено ч. 4 ст. 13 Закона о положении иностранных граждан. Причем временно пребывающий в России иностранец не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выдано разрешение на работу (п. 4.2. ст. 13).

Кроме того, согласно ст. 13.1, если иностранец, прибывает в Россию в порядке, не требующем получения визы, им также должно быть получено разрешение на работу в органах ФМС РФ. Согласно п. 3.1 данной статьи при представлении иностранным гражданином трудового договора в выдаваемое иностранцу разрешение на работу вносятся реквизиты работодателя. Таким образом, сначала заключается договор, а потом получается разрешение на работу. Разрешение выдается в течение 10 рабочих дней. В последующем решение о продлении срока действия разрешения на работу принимается без учета квот на выдачу таких разрешений.

Ст. 13.2 Закона о положении иностранных граждан устанавливает особенности трудоустройства иностранных высококвалифицированных специалистов. На них не распространяются квоты, разрешение на работу может быть выдано на 3 года. Работодатель не должен получать разрешение в ФМС РФ на привлечение иностранной рабочей силы, зато обязан ежеквартально уведомлять о выплаченной зарплате, которая, по общему правилу, должна быть не менее 2 млн рублей в год. Работник не обязан получать медзаключение.

Согласно ст. 13.3 Закона о положении иностранных граждан их трудовая деятельность у физических лиц возможна при получении иностранцем патента. Патент выдается на срок от 1 до 3 месяцев, срок действия патента может неоднократно продляться, общий срок его действия с учетом продлений не может быть более 1 года. Далее требуется получение нового патента.

Согласно ч. 5 ст. 5 Закона о положении иностранных граждан трудовой договор с иностранцем может быть заключен на определенный срок и по его окончании продлен, но не более чем на 1 год (за исключением высококвалифицированных специалистов). Таким образом, договор с иностранцем, приехавшим в Россию с целью трудоустройства, – срочный, хотя такое основание в ст. 59 ТК РФ прямо отсутствует. Впрочем, формулировка последнего предложения ч. 1 ст. 59 ТК РФ «в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами» восполняет этот пробел.

Для трудоустройства других категорий иностранцев в РФ требуется:

- 1) миграционная карта – документ, получаемый при пересечении

границы, лицо заполняет ее и предъявляет для регистрации в ФМС РФ. Госпошлина за разрешение на временное проживание – 1 600 рублей (п. 22 ст. 333.28 НК РФ);

2) разрешение на работу, подтверждающее право иностранца на временное осуществление на территории РФ трудовой деятельности. Госпошлина за выдачу разрешения – 3 500 рублей, п. 24 ст. 333.28 НК РФ;

3) получение работодателем разрешения на использование иностранной рабочей силы: 10 000 рублей за работника, п. 23 ст. 333.28 НК РФ.

При этом иностранный гражданин получает пластиковую карту, удостоверяющую его право на труд. Теперь он вправе наниматься на работу, но только по профессиям, разрешенным Правительством РФ, в пределах квоты приема на работу иностранцев, пересматриваемой ежегодно.

ТК РФ содержит главу 50.1. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с которой иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, - срочный трудовой договор.

Кроме того, предусмотрены дополнительные основания для отстранения лица от работы (окончание срока действия разрешения на работу или вида на жительство и т.д.) и для прекращения трудового договора (аннулирование разрешения на работу или патента, аннулирование вида на жительство и т.д.).

24. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА У РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Физические лица (граждане РФ, иностранцы и лица без гражданства) имеют право выступать в качестве работодателей, заключая с работниками трудовые договоры. Понятие работодателя – физического лица раскрывается в ст. 20 ТК РФ, в соответствии с которой работодателей – физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками, можно разделить на 2 группы, различные по правовому статусу и по объему прав в сфере труда.

Первая группа: работодатели – физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей. Регистрация индивидуальных предпринимателей производится ФНС РФ. Предприниматели вправе нанимать работников в коммерческих целях, при осуществлении профессиональной деятельности. Согласно ст. 20 ТК РФ к этой же группе относятся также (при условии принятия работников): частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации или лицензированию.

В соответствии со ст.ст. 1 и 8 «Основ законодательства РФ о нотариате» от 11.02.1993 № 4462-1 (ред. от 27.12.2019) нотариальные действия совершают нотариусы, работающие в государственной нотариальной конторе или занимающиеся частной практикой. Частнопрактикующий нотариус вправе иметь контору, имущественные и личные неимущественные права и обязанности, а также нанимать и увольнять работников.

Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ» в ст. 20 называет возможные формы адвокатских образований: адвокатский кабинет, коллегия адвокатов, адвокатское бюро и юридическая консультация. Адвокат, принявший решение осуществлять адвокатскую деятельность индивидуально, учреждает адвокатский кабинет, который не является юридическим лицом. В соответствии с п. 4 ст. 27 и п. 4 ст. 28 данного Закона адвокат, осуществляющий деятельность в адвокатском кабинете, вправе принимать помощников и стажеров на работу на условиях трудового договора.

Условно назовем всех работодателей – физических лиц первой группы работодателями – предпринимателями. Вторая группа работодателей – физических лиц: работодатели, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (работодатели – не предприниматели). К ним относятся наниматели нянь, домработниц, поваров, водителей, сторожей, если они самостоятельно заключают трудовой договор с такими лицами, что на самом деле является редкостью. Обычно наниматели заключают гражданско-правовой договор с агентством, в котором и трудоустроены няни, гувернантки, садовники и т.д. Следует обратить внимание на то, что работодатели – предприниматели могут выступать одновременно и работодателями второй группы по отношению к своим домашним работникам (домработнице, няне).

Особенности заключения трудового договора. Ст. 303 ТК РФ предусматривает обязанности для работодателя – физического лица, не отличающиеся от обязанностей работодателей – юридических лиц:

- оформить трудовой договор с работником в письменной форме;
- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи;
- оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Дополнительной обязанностью работодателя – не предпринимателя является необходимость в уведомительном порядке зарегистрировать договор в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с

регистрацией). Договор заключается в 3 экземплярах: для работника, работодателя и органа, осуществляющего регистрацию трудовых договоров. Трудовой договор с любым работодателем – физическим лицом может заключаться как на определенный, так и на неопределенный срок (ч. 2 ст. 59 и ст. 304 ТК РФ). Возможность заключения срочного договора по усмотрению работодателя – физического лица отчасти ущемляет права работника, но она связана с тем, что для физического лица (особенно не предпринимателя):

- потребность в работнике нередко возникает лишь на определенный срок (на летний сезон, для присмотра за ребенком в течение учебного года и т.д.);

- сложно предусмотреть доходы, позволяющие нанимать работника на длительную перспективу;

- большое значение имеет установление личных отношений между сторонами договора (следовательно, работодателю должно быть оставлено право уволить не устраивающего его работника через определенный срок).

Согласно требованиям ст. 309 ТК РФ работодатели – предприниматели обязаны наравне с работодателями – организациями вести трудовые книжки работников (заверяя записи в них печатью индивидуального предпринимателя), в то время как работодатели – не предприниматели не имеют права вносить какие-либо записи в трудовые книжки, поэтому они и обязаны зарегистрировать трудовой договор в органе местного самоуправления.

Возможно отступление от общих правил по содержанию трудового договора в силу отсутствия у работодателя – физического лица штатного расписания, обязательного для работодателей – организаций. Трудовая функция работника может определяться путем указания на любую не запрещенную законом работу. Необходимо просто перечислить виды работ, которые будут поручаться работнику, причем эти работы могут составлять содержание разных профессий и должностей.

Режим работы и отдыха определяются по соглашению сторон договора. У работодателей – предпринимателей, режим рабочего времени может быть установлен локальным нормативным актом – правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатели – не предприниматели не вправе издавать локальных актов (ч. 1 ст. 22 ТК РФ), поэтому трудовой договор с ними обязательно должен включать условие о режиме работы. Продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установлено общими нормами ТК РФ (ст. 305 ТК РФ).

Изменение и прекращение трудового договора. Изменение условий договора – право работодателя согласно ст. 306 ТК РФ. В отличие от общей нормы о предупреждении не менее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ), работодатель – физическое лицо обязан предупредить работника о предстоящих изменениях всего за 14 дней. Кроме того, если работодатели – предприниматели вправе менять условия договора только при необходимости изменения организационных или технологических условий труда, работодатели – не предприниматели вообще не связаны требованиями ст. 74 ТК РФ. Это, разумеется, не дает им права ухудшать положение работника по сравнению с требованиями закона, но в остальном можно действовать по своему усмотрению.

Отказ работника от работы в связи с изменением существенных условий договора является основанием для увольнения по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Требования регистрировать изменения, вносимые в договор, в законе нет. В то же время работодатель – не предприниматель обязан регистрировать трудовой договор а, следовательно, и все письменные изменения и дополнения.

Прекращение трудового договора с работодателем – физическим лицом возможно по дополнительным основаниям, предусмотренным самим трудовым договором (ст. 307 ТК РФ). Заключая договор, работодатель – физическое лицо может указать в нем любые основания увольнения, за исключением явно дискриминационных. Последними могут быть признаны «вступление в брак», «наступление беременности», «достижение пенсионного возраста».

Таким образом, непосредственно в договоре могут быть указаны: дополнительные основания для увольнения работника; срок предупреждения о предстоящем увольнении; случаи и размеры выходного пособия.

Так как ТК РФ ограничивает право работодателя на увольнение отдельных категорий работников (в частности, лиц с семейными обязанностями), независимо от того, какие основания расторжения договора были в нем указаны, работодатель не может, например, уволить беременную женщину иначе как согласно требованиям, установленным в ст. 261 ТК РФ. В результате работодатель – не предприниматель фактически лишен возможности расторгнуть договор с работницей – беременной женщиной, даже если он более не нуждается в услугах работника и не может выплачивать ему зарплату.

Договор между работодателем – предпринимателем и работником может быть расторгнут также по п. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем). Деятельность работодателя – предпринимателя прекращается:

- на основании им самим принятого решения;
- вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (ст. 25 ГК РФ);
- в связи с истечением срока действия свидетельства о госрегистрации;
- из-за отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Работодатель – не предприниматель обязан зарегистрировать факт прекращения трудового договора в органе местного самоуправления. В случае смерти такого работодателя, отсутствия сведений о месте его пребывания в течение 2 месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения, работник имеет право сам в течение 1 месяца обратиться в орган местного самоуправления для регистрации факта прекращения договора.

При возникновении трудового спора между сторонами договора, он разрешается судом, согласно ст. 308 ТК РФ в соответствии с общими требованиями главы 60 ТК РФ. Спор может быть рассмотрен также комиссией по трудовым спорам, если она создана у работодателя – предпринимателя. Создание комиссий у работодателей – не предпринимателей не допускается.

В заключение стоит сказать, что проблемы в трудовых отношениях между гражданами и нанятыми ими работниками, выявлены на самом высоком уровне.

В 2011 г. МОТ приняла Конвенцию № 189 «О достойном труде домашних работников», чтобы ограничить произвол нанимателей. В Трудовом кодексе Республики Беларусь, к примеру, есть самостоятельная глава – 26, регулирующая труд таких работников. Что интересно, в ст. 310 перечислены ограничения по заключению трудового договора с домашними работниками: не допускается заключение договора о работе на дому между гражданами с лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, братьями, сестрами, детьми, близкими родственниками супругов).

25. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ

Статья 104 УИК РФ определяет условия труда осужденных к лишению свободы. Поскольку общественно полезный труд как средство исправления (ст. 9 УИК РФ) и обязанность (ст. ст. 11 и 103 УИК РФ) осужденных является одной из составляющих процесса отбывания наказания, их трудовые отношения с администрацией исправительного учреждения носят специфический характер, тем самым выделяя особенности условий труда осужденных.

Труд заключенных урегулирован главой 14 УИК РФ. Согласно ее положениям к принципам организации труда осужденных относятся:

- обязательность труда и подчинение производственной деятельности исправительных учреждений выполнению задачи исправления осужденных;
- сочетание труда и профессионального обучения осужденных;
- соответствие условий труда требованиям трудового законодательства.

В соответствии со ст. 103 УИК РФ каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. Таким образом, установлена норма-изъятие из принципа свободы труда. Осужденный лишен права выбора профессии и рода деятельности. Администрация исправительных учреждений привлекает осужденных к труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, а также исходя из наличия рабочих мест. Мужчины старше 60 лет и женщины старше 55 лет, а также инвалиды 1 или 2 группы, привлекаются к труду по их желанию.

В целях трудоустройства осужденных на территории исправительного учреждения и вне ее (при условии обеспечения надлежащей охраны и изоляции осужденных) создаются центры трудовой адаптации осужденных, производственные мастерские (с выделением отдельных лечебно-производственных мастерских для осужденных с заболеваниями) и федеральные государственные унитарные предприятия. Перечень основных видов деятельности, связанных с трудовой адаптацией осужденных, утвержден Распоряжением Правительства РФ от 27.10.2007 № 1499-р. В него входят более 100 видов экономической деятельности, в том числе животноводство, лесное хозяйство, добыча полезных ископаемых, ткацкое производство и т.д.

Согласно ч. 4 ст. 103 УИК РФ перечень работ, на которых запрещается

использование труда осужденных, устанавливается правилами внутреннего распорядка исправительных учреждений. В настоящее время действует Приказ Министерства юстиции РФ от 16 декабря 2016 г. N 295 "Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений". В приложении № 9 к указанным правилам внутреннего распорядка запрещается использование осужденных на всех работах в управлениях и отделах территориальных органов уголовно-исполнительной системы, в административных зданиях, где размещен личный состав, охраняющий учреждение, либо хранятся оружие и служебная документация. Не допускается использование осужденных в труде, связанном:

- с обслуживанием и ремонтом технических средств охраны и надзора, а также размещенных в запретной зоне инженерных сооружений;
- с множительной, телефонной, факсимильной техникой;
- с хранением и выдачей медикаментов, взрывчатых и ядовитых веществ;
- с подчинением вольнонаемных работников;
- с вождением оперативных машин и т.д.

Ч. 6 ст. 103 УИК РФ запрещает осужденным прекращать работу с целью разрешения трудовых конфликтов. Отказ от работы или прекращение работы являются злостным нарушением установленного порядка отбывания наказания и могут повлечь применение мер взыскания и материальную ответственность.

Условия труда осужденных к лишению свободы. Из-за недостаточного количества рабочих мест в исправительных учреждениях привлечение к труду осужденных нередко осуществляется по договору, заключаемому руководством учреждения, исполняющего наказания, и организацией, в которой обеспечивается занятость осужденных. Такой договор (контракт) разрабатывается с учетом рекомендаций Федеральной службы исполнения наказаний как центрального органа уголовно-исполнительной системы. В силу специфики уголовно-исполнительного законодательства трудовые договоры с осужденными не заключаются. Заработанные осужденными деньги им не выдаются, а после всех удержаний, подлежат зачислению исправительным учреждением на лицевые счета осужденных и в дальнейшем расходуются самими осужденными с учетом установленных законом ограничений.

Согласно ст. 104 УИК РФ продолжительность рабочего времени осужденных, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ. В то же время на осужденных не распространяются нормы трудового законодательства, регулирующие порядок приема на работу, увольнения, перевода на другую работу, с ними не заключаются трудовые договоры, графики сменности согласовываются исправительным учреждением с администрацией предприятия, где трудятся осужденные.

В соответствии со ст. 104 УИК РФ работающие осужденные имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 18 рабочих дней (для отбывающих лишение свободы в воспитательных колониях) и 12 рабочих дней (для отбывающих наказание в иных исправительных учреждениях). Указанные отпуска предоставляются с выездом за пределы исправительного учреждения

или без него согласно требованиям ст. 97 УИК РФ. Осужденным, перевыполняющим нормы выработки на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, на предприятиях Крайнего Севера, либо работающим по своему желанию осужденным (пенсионерам и инвалидам), продолжительность отпуска может быть увеличена до 18 рабочих дней, а несовершеннолетним осужденным – до 24 рабочих дней.

Оплата труда осужденных согласно ст.ст. 105 – 106 УИК РФ соответствует общим требованиям трудового законодательства (оплата не ниже МРОТ, пропорциональная оплата труда при неполном рабочем времени и т.д.). Исключение составляет допустимое привлечение осужденных к работам без оплаты при выполнении работ по благоустройству исправительных учреждений и прилегающей территории. К таким работам осужденные привлекаются в порядке очередности в свободное от работы время, не более чем на 2 часа в неделю. Продолжительность работ может быть увеличена по письменному заявлению осужденного либо при необходимости проведения срочных работ постановлением начальника исправительного учреждения.

Ст. 107 УИК РФ предусматривает возможность удержаний из заработной платы осужденного для возмещения расходов по его содержанию в соответствии с ч. 4 ст. 99 УИК РФ. Независимо от всех видов удержаний, в том числе на уплату алиментов, подоходного налога, отчислений в Пенсионный фонд РФ, возмещение ущерба от преступления, на лицевой счет осужденного должно зачисляться не менее 25 % зарплаты, а для пенсионеров, инвалидов 1, 2 групп, лиц до 18 лет, беременных женщин и женщин, имеющих детей в домах ребенка исправительного учреждения, – не менее 50 %).

Согласно ст. 108 УИК РФ в исправительных учреждениях организуются обязательное начальное профессиональное образование или профподготовка осужденных, не имеющих профессии, по которой лицо сможет работать в исправительном учреждении и после освобождения. Для его получения необходимо прохождение медосмотра. Данная статья УИК РФ в редакции 2012 г. предусматривает необходимость утверждения Минюстом РФ и Минздравом РФ перечня хронических заболеваний и противопоказаний, препятствующих получению профессионального образования и профессиональной подготовки.

Главы 4, 7 и 8.1 УИК РФ предусматривают особенности трудовой деятельности при исполнении наказания в виде обязательных, исправительных и принудительных работ. Так, например, обязательные работы выполняются без оплаты, по месту жительства осужденных, помимо их основной работы (даже в период ежегодного отпуска), с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка организации. Объекты, на которых отбываются работы, определяются органами местного самоуправления по согласованию с уголовно-исполнительными инспекциями, находящимися в структуре Федеральной службы исполнения наказаний РФ. Обычно это подметание, сбор мусора, мытье, покраска ограждений, очистка городских территорий от снега, вскапывание клумб, полив цветников и т.д. В случае причинения увечья при выполнении работ, возмещение вреда осужденному производится в соответствии с трудовым

законодательством РФ и законодательством о социальном обеспечении. Работы выполняются не менее 12 часов в неделю, не более 2 часов в день, а с согласия лица или в свободные от основной работы дни – не более 4 часов. Продолжительность – от 60 до 480 часов согласно ст. 49 УК РФ.

Исправительные работы (на срок от 2 месяцев до 2 лет, ст. 50 УК РФ) отбываются по основному месту работы, а при ее отсутствии – в местах, определяемых органами местного самоуправления. Из зарплаты производятся удержания в размере, установленном приговором (от 5 до 20 %). В период работ запрещается увольнение по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции. Ежегодный оплачиваемый отпуск – 18 рабочих дней – предоставляется работодателем, по согласованию с инспекцией. Дополнительные отпуска, предусмотренные ТК РФ, предоставляются на общих основаниях. Время, в течение которого осужденный не работал, в срок отбывания исправительных работ не засчитывается.

Обязательные и исправительные работы не назначаются инвалидам I группы, беременным женщинам, женщинам с детьми до 3 лет и военнослужащим. При наступлении беременности женщина может обратиться в суд с ходатайством об отсрочке отбывания наказания со дня начала отпуска по беременности и родам.

Принудительные работы осуществляются в специальных учреждениях – исправительных центрах, расположенных в пределах субъекта РФ, как альтернатива лишению свободы за совершение преступления небольшой или средней тяжести, за совершение тяжкого преступления впервые. Осужденные привлекаются к труду в соответствии с трудовым законодательством РФ, за исключением правил приема на работу, увольнения, перевода на другую работу, отказа от работы и предоставления отпусков. Работы не назначаются лицам до 18 лет, инвалидам I и II группы, беременным женщинам, женщинам, имеющим детей до 3 лет, лицам, достигшим пенсионного возраста, а также военнослужащим. Принудительные работы назначаются на срок от 2 месяцев до 5 лет, из зарплаты осужденного производятся удержания в доход государства от 5 до 20 % (ст. 53.1 УК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 18 календарных дней предоставляется работодателем по согласованию с администрацией исправительного центра.

С 2012 г. привлечение к обязательным работам стало возможно и в отношении лиц, совершивших административное правонарушение (ст. 3.13 КоАП РФ). Обязательные работы назначаются судьей и заключаются в выполнении в свободное от основной работы время бесплатных общественно полезных работ в качестве наказания за нарушение порядка проведения митинга, демонстрации или блокирование транспортных коммуникаций (ст.ст. 20.2, 20.2.2 и 20.18 КоАП РФ). Продолжительность работ – от 20 до 200 часов (не более 4 часов в день). Они не применяются к беременным женщинам, женщинам с детьми до 3 лет, инвалидам I и II групп, военнослужащим, имеющим специальные звания сотрудникам правоохранительных органов.

Светлана Викторовна **Соловьева**

Ирина Анатольевна **Филипова**

Юлия Викторовна **Применко**

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

2-е издание, переработанное и дополненное

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»
603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.

Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печать цифровая. Гарнитура Таймс.

Усл. печ. л. ... Заказ Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии

Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского
603600, г. Нижний Новгород, ул. Большая Покровская, 37