**Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением**

Комментарий к статье 177.

1. Согласно ст. 5 Закона об образовании государство гарантирует гражданам Российской Федерации общедоступность и бесплатность дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатность среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в пределах федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных государственных требований и устанавливаемых в соответствии с п. 2 ст. 7 указанного Закона образовательных стандартов и требований, если образование данного уровня гражданин получает впервые.

Развивая и конкретизируя это принципиальное положение применительно к работникам, совмещающим работу с обучением, ст. 177 возлагает на работодателей обязанность предоставлять таким работникам установленные ст. ст. 173 - 176 ТК гарантии и компенсации, если они получают образование определенного уровня (общее или профессиональное - начальное, среднее, высшее) впервые.

2. Основные образовательные программы высшего профессионального образования могут быть реализованы непрерывно и по ступеням.

В Российской Федерации установлены следующие ступени высшего профессионального образования:

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр";

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "дипломированный специалист";

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "магистр".

Лица, получившие документы государственного образца о высшем профессиональном образовании определенной ступени, имеют право - в соответствии с полученным направлением подготовки (специальностью) - продолжить обучение по образовательной программе высшего профессионального образования следующей ступени.

Получение впервые образования по образовательным программам высшего профессионального образования различных ступеней не рассматривается как получение второго высшего профессионального образования (п. 6 ст. 6 Закона о профессиональном образовании).

3. Правом на получение гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением, пользуются и работники, получающие первое образование на платной основе в негосударственных образовательных учреждениях. Непременным условием для предоставления обучающимся работникам установленных гарантий и компенсаций является наличие у образовательного учреждения государственной аккредитации (см. коммент. к ст. ст. 173 - 176).

4. По общему правилу, предусмотренному Трудовым кодексом, гарантии и компенсации предоставляются только лицам, получающим образование впервые. Лица, получающие второе образование того же уровня, не имеют права на их получение. Гарантии и компенсации им могут быть предоставлены лишь по усмотрению работодателя.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ установил изъятие из этого правила. Согласно новой редакции ст. 177 (ч. 1) указанные гарантии и компенсации могут также предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

5. По соглашению работодателя и работника ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый данному работнику, может быть приурочен к дополнительному учебному отпуску.

6. Если работник обучается в двух образовательных учреждениях одновременно, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них (по усмотрению работника).

Лицам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации предоставляются только по основному месту работы (см. коммент. к ст. 287).

8 апреля 2004 г. Конституционный Суд РФ принял Определение N 167-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф. Чертовского на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации", практически рассмотрев по существу вопрос о соответствии Конституции РФ ч. 1 ст. 177 ТК РФ, гарантирующей компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, только при получении образования соответствующего уровня впервые. Конституционный Суд РФ определил: "...законодатель - в силу требований статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре. Поэтому, закрепляя в Трудовом кодексе Российской Федерации гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением в высших учебных заведениях, и возлагая на работодателей обязанности по их обучению, включая обязанность сохранять за периоды освобождения от работы в связи с обучением среднюю заработную плату, производить иные выплаты, ЗАКОНОДАТЕЛЬ ВПРАВЕ ПРЕДУСМОТРЕТЬ В КАЧЕСТВЕ УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ТАКОГО РОДА ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ РАБОТОДАТЕЛЯ ПОЛУЧЕНИЕ РАБОТНИКОМ ОБРАЗОВАНИЯ ДАННОГО УРОВНЯ ВПЕРВЫЕ" (выделено мной. - Е.Е.).

Определение Конституционного Суда РФ от 08.04.2004 N 167-О

"Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф. Чертовского на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации"

"Официальные документы в образовании", N 31, 2004

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" постатейный) (5-е издание, исправленное, переработанное и дополненное) (под ред. Ю.П. Орловского) ("КОНТРАКТ", "ИНФРА-М", 2009) 611 с.

Понятие "заключение трудового договора" может восприниматься в двух значениях.

Оно может быть истолковано как процесс, в ходе которого лица, желающие вступить в трудовые отношения в качестве работника и работодателя, ведут переговоры, вырабатывают условия будущего трудового соглашения, составляют и подписывают письменный документ - трудовой договор.

В другом значении под заключением трудового договора можно понимать результат названного выше процесса, его итог, констатацию свершившегося факта - поступление работника на работу к данному работодателю.

В соответствии с приведенными значениями понятия "заключение трудового договора", словосочетание "оформление заключения трудового договора" также можно использовать как минимум в двух значениях. Во-первых, для обозначения деятельности, направленной на техническое оформление (составление, заполнение, подписание) трудового договора как письменного документа, придание ему требуемого законом вида. И, во-вторых, для названия этапа принятия работника на работу, стадии процесса, в рамках которой устанавливаются личность претендента на работу, его деловые и профессиональные качества (по представленным документам, рекомендациям, в ходе собеседования), происходит согласование взаимных прав и обязанностей работодателя и будущего работника.

В таком понимании оформление заключения трудового договора имеет сходство с оформлением приема на работу, названным в ст. 68 ТК РФ, но шире его, полностью включает его в себя.

Официально процесс оформления заключения трудового договора начинается подачей гражданином заявления на имя работодателя о приеме его на работу. Иногда этот процесс может начаться направлением работника работодателю органами занятости, уголовно-исполнительной инспекцией (например, для исполнения наказания в виде исправительных работ), избранием на выборную должность, принятием работником письменного приглашения другого работодателя перейти к нему на работу в порядке перевода и т.д. А завершается - изданием приказа (распоряжения) работодателя о принятии гражданина на работу по соответствующей специальности или должности и началом работы гражданина у данного работодателя в качестве наемного работника на основании заключенного между ними трудового договора.

Среди практических работников распространенным является мнение, иногда поддерживаемое и в юридической литературе, что началом оформления приема на работу является представление гражданином работодателю своего резюме. Однако согласиться с этим нельзя, так как резюме - это элемент поиска работы, а не оформления на работу. Получение работодателем резюме ни к чему его не обязывает. Тогда как получение заявления с просьбой о приеме на работу или иного официального предложения о заключении трудового договора обязывает работодателя рассмотреть его с соблюдением гарантий на заключение трудового договора, предусмотренных ст. 64 ТК РФ.

Процесс оформления заключения трудового договора может включать в себя заполнение анкеты или личного листка по учету кадров, составление и подписание трудового договора, оформление других документов, которые образуют личное дело работника.

Процедура оформления приема на работу может осуществляться быстро, в течение одного дня. Но может растягиваться на длительное время, например, когда заключению трудового договора предшествуют выборы (избрание на должность) либо конкурсный отбор.

Как уже отмечалось, в наиболее типичных и распространенных случаях заключение трудового договора как процесс трудоустройства гражданина начинается подачей им на имя работодателя письменного заявления о приеме на работу. Хотя в Трудовом кодексе Российской Федерации заявление о приеме на работу не упоминается, но в трудовых отношениях оно фигурирует всегда. В работе кадровых служб организаций заявление о приеме на работу рассматривается в качестве обязательного неунифицированного документа, на основании которого решается вопрос о заключении трудового договора с конкретным лицом.

Полагаем, что отсутствие в Трудовом кодексе Российской Федерации указаний на необходимость подачи заявления о приеме на работу является его пробелом. Тем более что в нормативных правовых актах, регламентирующих порядок установления служебных и трудовых отношений в сфере государственной службы и в некоторых других областях, находящихся за пределами трудового права, заявление относится к числу обязательных кадровых документов. Например, Указом Президента РФ от 1 июня 1998 г. N 640 "О порядке ведения личных дел лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации в порядке назначения и государственные должности федеральной государственной службы" (ред. от 31 мая 1999 г., с изм. от 30 мая 2005 г.) <\*> установлено, что к личному делу лица, замещающего государственную должность Российской Федерации или государственную должность федеральной государственной службы, приобщается заявление о согласии на замещение государственной должности Российской Федерации или о поступлении на федеральную государственную службу (п. 5).

<\*> Собрание законодательства РФ. 1998. N 23. Ст. 2501.

Достаточно часто заявления о приеме на работу фигурируют в судебной практике в качестве доказательств, подтверждающих обстоятельства, на которые стороны ссылаются в процессе рассмотрения и разрешения судом возникшего трудового спора.

Например, Л. была принята на должность специалиста в учебный отдел негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования. По окончании учебного года она, как и другие работники данного вуза, была уволена приказом ректора в связи с истечением срока трудового договора, который был заключен с ней на определенный срок - до окончания учебного года.

Свое увольнение Л. обжаловала в суд, указав в исковом заявлении, что при поступлении на работу она не изъявляла желания работать по срочному трудовому договору, не подавала заявления о приеме на работу на таких условиях. О том, что ее приняли на работу по срочному трудовому договору, она узнала лишь тогда, когда получила уведомление об увольнении в связи с истечением срока трудового договора. В своем исковом заявлении она просила восстановить ее в занимаемой должности, выплатить ей заработную плату за время вынужденного прогула, начиная со дня увольнения, взыскать с ответчика в ее пользу денежную компенсацию в возмещение морального ущерба, причиненного ей необоснованным увольнением.

Представитель ответчика в суде иск не признал, пояснил, что институт как негосударственное учреждение сам устанавливает порядок заключения с работниками трудовых договоров, что со всеми работниками, непосредственно причастными к учебному процессу, трудовой договор заключается на один учебный год - с 28 августа по 30 июня следующего календарного года (с начала учебного года и до его завершения). С остальными работниками, не участвующими в учебном процессе, вуз также заключает срочные трудовые договоры на один год, но не на учебный, а на календарный (с 1 января по 31 декабря). По истечении срока трудового договора с работниками, показавшими высокую дисциплину и производительность труда, заключаются новые срочные трудовые договоры продолжительностью опять на один учебный или календарный год.

Рассмотрев исковое заявление, суд удовлетворил исковые требования истицы, положив в обоснование своего решения затребованное от ответчика заявление Л. о приеме на работу, в котором отсутствовала ее просьба или согласие на заключение с нею трудового договора на определенный срок и имелась краткая резолюция ректора, адресованная работнику отдела кадров: "Оформить".

Заявление о приеме на работу обычно пишется заявителем от руки, в произвольной форме, хотя во многих крупных организациях имеются специально разработанные бланки таких заявлений трафаретной формы или образцы заявлений.

В заявлении о приеме на работу в правой половине листа обычно указываются:

- должность, фамилия, инициалы работодателя, которому адресуется заявление, с указанием названия возглавляемой им организации (полного или сокращенного);

- фамилия, имя, отчество гражданина - подателя заявления, адрес его места регистрации и жительства. Здесь же иногда указывается номер контактного телефона, данные паспорта, иных документов, которые, по мнению работника или работодателя, следует учитывать при рассмотрении заявления. Затем в середине листа пишется наименование документа:

ЗАЯВЛЕНИЕ

Далее следует текст, в котором излагается просьба о принятии на работу с указанием структурного подразделения, если такое имеется, должности, профессии, специальности, особых условий работы, отражающих его специфику (например, срок, работу вахтовым методом, по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, с почасовой оплатой, на часть ставки и т.д.), дата начала работы.

Завершается заявление датой его подачи и личной росписью заявителя.

Иногда структурной частью заявления может быть приложение, в котором указывается перечень документов, приложенных к заявлению, необходимых для его рассмотрения, например, в случае участия в конкурсе на должность, замещаемую по конкурсу.

Заявление обычно подшивается в личное дело работника. Поэтому с правой стороны оно должно иметь поле соответствующего размера.

Заявление подается работодателю (физическому лицу или руководителю организации) непосредственно или через подчиненного ему руководителя структурного подразделения, в которое гражданин поступает на работу, либо в кадровую службу, в канцелярию, секретариат или иным способом.

Если гражданин поступает на работу в структурное подразделение (отдел, цех, филиал и др.), то на заявлении обычно проставляется виза руководителя структурного подразделения о согласии с принятием гражданина на работу. В других случаях может проставляться виза руководителя кадровой службы, подтверждающая наличие вакантной должности по штатному расписанию, виза бухгалтерии о наличии соответствующей ставки, необходимой для оплаты труда работника.

Завизированное соответствующим образом заявление передается руководителю организации для выполнения резолютивной надписи, которой отдается распоряжение кадровой службе об оформлении работника на соответствующую должность или работу. На основании этой резолюции составляется трудовой договор (письменный документ), после подписания которого сторонами (работодателем и работником) издается приказ (распоряжение) работодателя о принятии гражданина на работу (форма N Т-1), заполняется личная карточка работника (форма N Т-2).

Заявление о приеме на работу хранится в личном деле работника, срок хранения которого составляет 75 лет.

Таким образом, заявление о приеме на работу является важным первоначальным документом, которым начинается оформление заключения трудового договора. Подавая заявление, гражданин тем самым выражает готовность и согласие на заключение трудового договора, на работу у данного работодателя. Работодатель, ставя заключительную резолюцию на заявлении, со своей стороны подтверждает свое согласие заключить трудовой договор с данным гражданином, принять его на работу в качестве наемного работника.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, кроме заявления о приеме на работу предъявляет работодателю ряд документов, перечень которых приводится в ст. 65 ТК РФ. Такими документами, обязательно предъявляемыми работодателю лицом, поступающим на работу, в этой статье названы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

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

В отдельных случаях с учетом специфики предстоящей работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Например, для занятия должности врача обязательным является наличие у претендента высшего медицинского образования, что подтверждается предъявлением диплома государственного образца о высшем медицинском образовании. Лица, принимаемые для выполнения работы, связанной с управлением автомототранспортным средством, средством железнодорожного, водного или воздушного транспорта, при заключении трудового договора должны иметь и предъявить работодателю соответствующие документы, удостоверяющие их право на управление указанными видами транспорта.

Требовать от лица, поступающего на работу, другие документы, помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, запрещается, на что обращено специальное внимание в ч. 3 ст. 65 ТК РФ.

Среди всех документов, предъявляемых работодателю лицом, поступающим на работу, первым документом ст. 65 ТК РФ называет документ, удостоверяющий личность гражданина, поступающего на работу.

Основным таким документом является паспорт гражданина Российской Федерации. В соответствии с Положением о паспорте гражданина Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 8 июля 1997 г. N 828 (в ред. от 23 января 2004 г.), паспорт гражданина Российской Федерации должны иметь все граждане Российской Федерации, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории Российской Федерации.

Бланки паспорта изготавливаются по единому для всей Российской Федерации образцу и оформляются на русском языке. Но к бланкам паспорта, предназначенным для оформления в республиках, находящихся в составе Российской Федерации, могут изготавливаться вкладыши, имеющие изображение государственного герба республики и предусматривающие внесение на государственном языке (языках) этой республики сведений о личности гражданина. Форма вкладыша устанавливается органами исполнительной власти республик и Министерством внутренних дел РФ по согласованию с Геральдическим советом при Президенте РФ. Такой вкладыш может заменить паспорт гражданина при заключении трудового договора в местности, где этот вкладыш был выдан.

Паспорт содержит значительную информацию о гражданине, относящуюся к разряду персонифицированных сведений. Так, в паспорт вносятся сведения о личности гражданина: его фамилия, имя, отчество, пол, дата рождения и место рождения. Кроме того, в паспорте производятся отметки соответствующими органами:

- о регистрации гражданина по месту жительства и снятии его с регистрационного учета;

- отношении к воинской обязанности граждан, достигших 18-летнего возраста;

- регистрации и расторжении брака;

- детях, не достигших 14-летного возраста;

- ранее выданных основных документах, удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации;

- выдаче основных документов, удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации за пределами Российской Федерации.

По желанию гражданина в паспорте могут производиться отметки о его группе крови и резус-факторе (медицинским учреждением), об идентификационном номере налогоплательщика (соответствующим налоговым органом).

Какие-либо другие сведения, отметки и записи, не предусмотренные Положением о паспорте гражданина Российской Федерации, вносить в паспорт запрещается. Паспорт, в который внесены сведения, отметки или записи, не предусмотренные Положением, является недействительным (п. 6 Положения). Срок действия паспорта гражданина Российской Федерации установлен: для лиц в возрасте от 14 лет до достижения ими 20-летнего возраста, для лиц в возрасте от 20 лет до достижения ими 45-летнего возраста, для лиц старше 45 лет - бессрочно.

По достижении гражданином (за исключением военнослужащих, проходящих службу по призыву), соответственно, 20-летнего и 45-летнего возраста, паспорт подлежит замене. Военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, паспорта выдаются или заменяются по месту их жительства по окончании установленного срока военной службы по призыву.

При отсутствии паспорта лицо, поступающее на работу, может предъявить работодателю иной документ, удостоверяющий личность гражданина, выданный уполномоченным государственным органом.

Представление о документах, которые могут заменить паспорт при трудоустройстве гражданина, можно почерпнуть из Федерального закона от 12 июня 2002 г. N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" (в ред. ФЗ от 21 июля 2005 г.). Как указано в п. 16 ст. 2 этого Закона, на территории Российской Федерации для граждан Российской Федерации документами, удостоверяющими личность гражданина и заменяющими паспорт, являются:

- военный билет, временное удостоверение, выдаваемое взамен военного билета, или удостоверение личности (для лиц, которые проходят военную службу);

- временное удостоверение личности гражданина Российской Федерации, выдаваемое на период оформления паспорта в порядке, утверждаемом Правительством Российской Федерации;

- документ, удостоверяющий личность гражданина Российской Федерации, по которому гражданин Российской Федерации осуществляет въезд в Российскую Федерацию (для лиц, постоянно проживающих за пределами территории Российской Федерации);

- паспорт моряка (удостоверение личности моряка);

- справка установленной формы, выдаваемая гражданам Российской Федерации, находящимся в местах содержания под стражей подозреваемым и обвиняемым.

Для иностранных граждан документом, заменяющим паспорт, признается документ, удостоверяющий право иностранного гражданина на постоянное проживание в Российской Федерации в соответствии с федеральным законом, регулирующим правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации <\*>.

<\*> Собрание законодательства РФ. 2002. N 24. Ст. 2253.

Вторым после паспорта документом, предъявляемым при заключении трудового договора лицом, поступающим на работу, ст. 65 ТК РФ называет трудовую книжку. Трудовую книжку не предъявляют только лица, которые впервые заключают трудовой договор, а также работники, поступающие на работу на условиях совместительства.

Будучи введенной в практику трудовых отношений в нашей стране с 15 января 1939 г., трудовая книжка установленного образца до настоящего времени является, как отмечено в ч. 1 ст. 66 ТК РФ, "основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника".

В соответствии с ч. 2 ст. 66 ТК РФ форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством РФ. Во исполнение этого предписания Правительство РФ Постановлением от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" утвердило новую форму трудовой книжки и форму вкладыша в трудовую книжку, которые введены с 1 января 2004 г., а также Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей <\*>. Минтруда России Постановлением от 10 октября 2003 г. N 69 утвердило Инструкцию по заполнению трудовых книжек <\*\*>.

<\*> Собрание законодательства РФ. 2003. N 16. Ст. 1539.

<\*\*> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. N 49.

Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца остаются действительными и обмену на новые не подлежат.

Каждый работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае когда работа у данного работодателя является для работника основной. Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме (ст. 309 ТК РФ).

Принятие на работу в организацию гражданина без трудовой книжки не допускается. Если лицо поступает на работу впервые, то оно представляет работодателю справку о последнем занятии, выданную администрацией по месту жительства. Лица, уволенные из Вооруженных Сил, предъявляют военный билет, освобожденные из мест лишения свободы - справку об освобождении и т.д. Оформление (заполнение) трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

В случае утери трудовой книжки ее владелец обязан немедленно заявить об этом работодателю по последнему месту работы, который выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 дней со дня подачи им заявления о выдаче дубликата трудовой книжки.

Нарушение работодателем порядка ведения и оформления трудовых книжек является административным правонарушением и влечет административную ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ "Нарушение законодательства о труде и об охране труда", которая за данное правонарушение предусматривает наложение административного штрафа: на должностных лиц - в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц - от 300 до 500 минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

В трудовую книжку при ее оформлении вносятся сведения о работнике:

- фамилия, имя, отчество, дата рождения (число, месяц, год) работника - на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

- образование, профессия, специальность - на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

Трудовые книжки ведутся на государственном языке Российской Федерации, а на территории республики в составе Российской Федерации, установившей свой государственный язык, оформление трудовых книжек может наряду с государственным языком Российской Федерации вестись и на государственном языке этой республики.

Правильно сделанные записи в трудовой книжке позволяют получить полную информацию о трудовой деятельности работника, установить общий, непрерывный и специальный трудовой стаж, с которым законодательство связывает предоставление работнику определенных льгот и преимуществ, а также назначение трудовой пенсии. Хотя после введения с 1 января 1997 г. на всей территории Российской Федерации индивидуального (персонифицированного) учета сведений о каждом застрахованном лице для целей государственного пенсионного страхования запись в трудовой книжке стала не единственным и не главным источником информации о трудовом стаже работника, учитываемом при назначении пенсии. В настоящее время трудовой стаж работника, необходимый при назначении трудовой пенсии, устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" (ред. ФЗ от 9 мая 2005 г.) <\*>, основными целями которого являются:

<\*> Собрание законодательства РФ. 1996. N 14. Ст. 1401.

- обеспечение достоверности сведений о стаже и заработке (доходе) лица, определяющих размер трудовой пенсии при ее назначении;

- создание информационной базы для реализации и совершенствования пенсионного законодательства Российской Федерации, а также для назначения трудовых пенсий на основе страхового стажа застрахованных лиц и их страховых взносов;

- развитие заинтересованности застрахованных лиц в уплате страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- создание условий для контроля за уплатой страховых взносов застрахованными лицами.

Органом, осуществляющим индивидуальный (персонифицированный) учет в системе обязательного пенсионного страхования, является Пенсионный фонд РФ, который на каждое застрахованное лицо открывает индивидуальный лицевой счет с постоянным страховым номером, содержащим контрольные разряды, позволяющие выявлять ошибки, допущенные при использовании этого страхового номера в процессе учета.

Индивидуальный лицевой счет застрахованного лица хранится в Пенсионном фонде РФ в течение всей жизни застрахованного, а после его смерти - в течение срока, предусмотренного порядком хранения пенсионных дел.

Постановлением Правления Пенсионного фонда РФ от 21 октября 2002 г. N 122п "О формах документов индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного пенсионного страхования и инструкции по их заполнению" утверждено Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (АДИ-1), которое ст. 65 ТК РФ относит к числу документов, предъявляемых при заключении трудового договора лицом, поступающим на работу, работодателю.

Но основным документом, которым оформляются трудовые отношения работника с работодателем, является трудовой договор, который, как установлено в ч. 1 ст. 67 ТК РФ, заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися сторонами в этих договорах, или составление трудовых договоров не в двух, а в большем количестве экземпляров. Так, необходимость согласования с родителями и органами опеки и попечительства предусмотрена в ч. 3 и 4 ст. 63 ТК РФ в случае заключения трудового договора с лицами в возрасте до 15 лет. Не менее чем в трех экземплярах составляется трудовой договор с руководителями государственных унитарных предприятий, подлежит регистрации в органах местного самоуправления трудовой договор, заключенный с работодателем - физическим лицом, что требует наличия кроме двух экземпляров трудового договора еще одного экземпляра - для регистрирующего органа.

Письменный трудовой договор заключается не только при поступлении работника на работу, которая является для него основной, но и при поступлении на работу по совместительству. При этом не имеет значения, где находится работа, выполняемая по совместительству: у того же работодателя, что и основная работа (внутреннее совместительство), или у другого работодателя (внешнее совместительство).

Действующее трудовое законодательство не устанавливает структуру и конкретную форму письменного трудового договора. В каждом случае она определяется сторонами (как правило, работодателем). В качестве методического образца для разработки своей формы письменного трудового договора во многих организациях используется Примерная форма трудового договора (контракта), утвержденная Постановлением Министерства труда РФ от 14 июля 1993 г. N 135, которая действует в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации <\*>.

<\*> Бюллетень Министерства труда РФ. 1993. N 9, 10.

Для государственных служащих с учетом специфики их труда утверждены примерные формы письменного трудового договора (контракта), которые также могут быть использованы в качестве образца при разработке типового или стандартного для данного работодателя трудового договора с его работниками. Таким образцом может быть, например, форма, утвержденная Указом Президента РФ от 16 февраля 2005 г. N 159 "О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации" <\*>.

<\*> Собрание законодательства РФ. 2005. N 8. Ст. 629.

Но во всех случаях при составлении трудового договора необходимо учитывать, что трудовой договор по содержанию и по форме должен соответствовать требованиям и рекомендациям, установленным в ст. 57 и 67 ТК РФ.

В соответствии с предписаниями, данными в ст. 57 ТК РФ "Содержание трудового договора", в трудовом договоре должны быть указаны:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора;

- условия трудового договора, которые подразделяются на обязательные (ч. 2 ст. 57) и дополнительные (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия, указанные в ч. 2 ст. 57 ТК РФ. К их числу относятся:

- место работы, а в случае когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- дата начала работы, а в случае когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

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

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

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ч. 1 и 2 ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. В этом случае трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с установленными государством, недействительны. Они не могут влечь правовых последствий, на которые рассчитаны, и быть объектом правовой защиты.

Все условия трудового договора должны быть открыты и понятны, не допускать различного толкования. Например, в случае заключения срочного трудового договора в нем обязательно должны быть указаны срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, а не договора на неопределенный срок.

Ответственность за соблюдение сроков и порядка заключения трудового договора возлагается на работодателя. Работник не несет какой-либо ответственности за то, что трудовой договор с ним не был оформлен в письменной форме и в установленный срок или был оформлен, но не надлежащим образом, либо не издан приказ о зачислении его на работу.

Гарантируя трудовые права работников, защищая их от неблагоприятных последствий, возможных при нарушении работодателем порядка заключения трудового договора, ч. 2 ст. 67 ТК РФ устанавливает, что если трудовой договор не был оформлен в письменной форме, но работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то такой трудовой договор считается заключенным. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Представителем работодателя в данном случае будет лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с ним трудового договора наделено организационно-распорядительными или административно-хозяйственными полномочиями, вправе принимать решение о допуске работников к работе. Такой допуск гражданина к работе является юридическим фактом, вызывающим возникновение между работником и работодателем трудовых отношений, на что прямо указано в ст. 16 ТК РФ, где сказано, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного ими в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в результате "фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен".

На необходимость соблюдения этого положения судами при разрешении трудовых споров, связанных с признанием фактического допущения к работе фактом, обязывающим работодателя заключить с работником письменный трудовой договор надлежащим образом, обращено внимание в п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.

Трудовой договор составляют и подписывают работодатель и работник. Но в некоторых случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, к его заключению могут или должны привлекаться другие лица, которые полномочны давать согласие на заключение трудового договора с отдельными категориями работников. Так, ст. 63 ТК РФ требует получения согласия родителей и органов опеки и попечительства для заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста 15 лет.

Кроме трудового договора как письменного документа при оформлении заключения трудового договора на практике большое значение придается приказу (распоряжению) работодателя о приеме работника на работу. Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" приказ (распоряжение) о приеме работника на работу отнесен к обязательным унифицированным формам первичной учетной документации по учету труда и его оплаты <\*>.

<\*> Бюллетень Минтруда России. 2004. N 5.

Приказ (распоряжение) издается работодателем на основании и в соответствии с трудовым договором, заключенным с работником, в течение не более трех дней после его заключения (подписания). В приказе (распоряжении) указываются: вид документа (приказ или распоряжение), его название (например, о приеме на должность), номер, дата, фамилия, имя, отчество работника, структурное подразделение (отдел), куда он принимается на работу, должность, оклад, дата начала работы, срок испытания (если испытание предусмотрено договором), табельный номер, регистрационный номер трудового договора, дата его заключения. В приказе также отмечаются особые условия приема на работу и характер работы, если таковые имеются (по совместительству, в порядке перевода из другой организации, для замещения временно отсутствующего работника и т.д.).

Подготовленный к подписанию проект приказа о приеме работника на работу визируется руководителем кадровой службы, руководителем структурного подразделения, в которое принимается работник. Если работник принимается на работу, связанную с материальной ответственностью, то проект приказа визируют главный бухгалтер и руководитель юридической службы (или юрист). Оформленный надлежащим образом проект приказа поступает на подпись, подписывается работодателем или лицом, уполномоченным им или уставом организации на заключение трудовых договоров с отдельными категориями работников, а также в его отсутствие.

Подписанный приказ объявляется работнику под роспись, которая подтверждает, что он ознакомился с содержанием приказа и согласен с ним.

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу регистрируется в Книге регистрации приказов (в Журнале регистрации приема на работу) и хранится работодателем, так же как и трудовой договор, в течение 75 лет.

При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, с уставом организации, с коллективным договором и всеми иными локальными нормативно-правовыми актами, имеющими отношение к трудовой функции работника. В случаях принятия работников на должности сотрудников отдела кадров, бухгалтеров, других служб, деятельность которых требует доступа к персональным данным работников, их знакомят с положением о защите персональных данных работников и берут расписку об их неразглашении.

С кассирами, кладовщиками, иными работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, заключаются письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности. Тем самым работник добровольно принимает на себя обязанность возместить работодателю в полном размере недостачу вверенного работнику имущества (ст. 244 ТК РФ). Конкретные перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

При приеме на отдельные работы или работников, особый порядок регулирования труда которых установлен в статьях раздела XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" ТК РФ, следует руководствоваться положениями, установленными в этих статьях. Например, в соответствии с нормами этого раздела трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 15 лет, может быть заключен при условии получения ими основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения и при наличии согласия их родителей, попечителей, органов опеки и попечительства. Особые правила существуют при приеме на работу работников транспорта, работников, направляемых на работу в дипломатические и консульские учреждения России за рубежом, в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений за границей, педагогических и многих других категорий работников.

Например, заключению трудового договора с преподавателем государственного высшего учебного заведения предшествует конкурс, который объявляется ректором вуза. Объявление о конкурсе публикуется в периодической печати или в других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения. Срок подачи заявлений для участия в конкурсном отборе - один месяц со дня опубликования объявления о конкурсе. Обсуждение и конкурсный отбор претендентов на преподавательские должности проводится на ученом совете вуза, факультета или филиала. До рассмотрения претендентов на преподавательские должности на заседании ученого совета кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения ученого совета на его заседании, до проведения тайного голосования. По результатам конкурсного отбора с преподавателем заключается трудовой договор сроком на пять лет и издается приказ о приеме его на преподавательскую должность по соответствующей кафедре на определенный трудовым договором срок.

Такой же сложный юридический состав, включающий факт избрания по конкурсу и заключение трудового договора, применяется при приеме на работу руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, работников и должностных лиц органов местного самоуправления.

Значительными особенностями отличается порядок заключения трудового договора с иностранными гражданами. Прежде всего это проявляется в том, что для принятия иностранного гражданина на работу по трудовому договору необходимо получить на это разрешение соответствующего органа государственной власти в порядке, определенном Положением о привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы, утвержденным Указом Президента РФ от 16 декабря 1993 г. N 2146 (в ред. Указа от 5 октября 2002 г.).

Этим Положением установлено, что для заключения трудового договора с иностранным гражданином работодатель должен представить в Федеральную миграционную службу России предложение (заключение) соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации с обоснованием целесообразности привлечения и использования работодателем иностранной рабочей силы. Указанные органы исполнительной власти при рассмотрении предложения (заключения) руководствуются принципом приоритетного права российских граждан на занятие вакантных рабочих мест и учитывают наличие на соответствующей территории равноценной рабочей силы. На вынесение положительного решения влияет также отсутствие возможности перераспределения трудовых ресурсов из других регионов страны.

Таким образом, при обосновании целесообразности привлечения иностранной рабочей силы работодателю необходимо доказывать невозможность либо крайнюю неэффективность привлечения на данную работу российских работников.

Исходя из п. 8 этого Положения трудовой договор с иностранным гражданином может быть заключен сроком не более чем на один год, поскольку именно на этот или меньший срок выдается разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. По мотивированной просьбе работодателя действие разрешения после окончания его срока может быть продлено, но не более чем на один год.

В соответствии с п. 18 Положения установленный порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы не применяется к лицам, которые официально признаны беженцами, постоянно проживают на территории Российской Федерации, получили убежище на ее территории, подали ходатайство о предоставлении статуса беженца и получили разрешение на временное проживание, а также:

- к деятелям науки и культуры, работающим на территории Российской Федерации в учреждениях, созданных в соответствии с межгосударственными соглашениями;

- работникам дипломатических и консульских учреждений, а также организаций, пользующихся дипломатическим статусом, находящихся на территории Российской Федерации;

- религиозным деятелям, осуществляющим профессиональную деятельность на территории Российской Федерации в официально зарегистрированных религиозных организациях и обществах;

- членам экипажей российских морских и речных судов;

- студентам, проходящим производственную практику во время каникул в рамках программ российских образовательных учреждений высшего профессионального образования;

- корреспондентам и журналистам, аккредитованным в Российской Федерации;

- лекторам и инструкторам, приглашаемым для чтения курса лекций и другой работы в российских академиях и образовательных учреждениях высшего профессионального образования;

- лицам, для которых определен иной порядок трудоустройства межгосударственными и межправительственными соглашениями Российской Федерации с зарубежными странами.

Хотя к этим лицам не применяется разрешительный порядок их найма на работу, их трудовая правосубъектность ограничена в определенных сферах деятельности. Например, они не могут работать в правоохранительных органах - в милиции, прокуратуре, таможенных органах России.

Как уже отмечалось, при заключении трудового договора на выполнение некоторых видов работ могут предъявляться повышенные требования к состоянию здоровья работников. Поэтому заключению трудового договора в этих случаях может предшествовать обязательное медицинское освидетельствование для определения пригодности работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, а также в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения болезней.

В соответствии со ст. 69 ТК РФ "Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора", обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Лица в возрасте до 18 лет подлежат обязательному медицинскому осмотру как при поступлении на работу, так и в дальнейшем, до достижения 21 года, ежегодно за счет средств работодателя (ст. 266 ТК РФ).

Обязательные медицинские осмотры (как предварительные при поступлении на работу, так и ежегодные в период работы) проходят для определения пригодности к выполнению поручаемой работы, в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения профессиональных и иных заболеваний работники:

- занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах);

- на работах, связанных с движением транспорта;

- работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций (ст. 213 ТК РФ).

Дальнейшая конкретизация таких работ приводится в Перечне вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также в Перечне работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. N 83.

Например, среди таких факторов и работ данные перечни называют:

- подъем и перемещение груза вручную в течение смены: мужчинами - более 30 кг (разовое) и более 15 кг постоянно в течение смены или при чередовании с другой работой; женщинами, соответственно, - более 10 и 7 кг;

- работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 градусов от вертикали) более 100 раз за смену;

- пребывание в вынужденной рабочей позе (на коленях, на корточках и т.п.) свыше 25% времени смены;

- зрительно напряженные работы: прецизионные, работы с оптическими приборами и наблюдение за экраном;

- работы, связанные с объектом различения от 0,3 до 1 мм;

- работы с персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ) лиц, профессионально связанных с эксплуатацией ПЭВМ;

- перенапряжение голосового аппарата, обусловленное профессиональной деятельностью;

- работы на высоте, верхолазные работы, какими считаются все работы, когда основным средством предохранения работников от падения с высоты во все моменты работы и передвижения является предохранительный пояс;

- работа крановщика (машиниста крана), лифтера скоростных лифтов;

- работа по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42 В и выше переменного тока, 110 В и выше постоянного тока, а также монтажные, наладочные работы, испытания и измерения в этих электроустановках;

- работы в лесной охране, по валке, сплаву, транспортировке и первичной обработке леса;

- работы в нефтяной и газовой промышленности, выполняемые в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, пустынных и других отдаленных и недостаточно обжитых районах, а также при морском бурении;

- работы, связанные с применением легковоспламеняющихся и взрывчатых материалов, во взрыво- и пожароопасных производствах;

- работы в пожарной, военизированной охране, в службах спецсвязи, аппарате инкассации, банковских структурах, других ведомствах и службах, которым разрешено ношение огнестрельного оружия и его применение;

- подводные, подземные работы, работы на судах и др.

Уклонение лица, поступающего на работу, от прохождения обязательного предварительного медицинского освидетельствования, является обстоятельством, препятствующим заключению с ним трудового договора.

Поэтому и фактическое допущение работодателем или его представителем к работе лица, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, не повлечет возникновение трудовых отношений с участием этого лица, поскольку ст. 76 ТК РФ обязывает работодателя отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (освидетельствование).

"Трудовой договор: Учебное пособие" (Егоров В.И., Харитонова Ю.В.) ("КНОРУС", 2007) 204 с.

"Трудовой договор: Практическое пособие для работодателей и работников" (Тихомиров М.Ю.) ("Издательство Тихомирова М.Ю.", 2009) 105 с.

**Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Комментарий к статье 63.

1. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи заключать трудовые договоры имеют право граждане, достигшие 16 лет.

В случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор может быть заключен и с лицами, не достигшими 16 лет. Так, если подросток оставил обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее образование, не достигнув 16 лет, либо продолжил освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

В соответствии со ст. 19 Закона об образовании обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования по согласию родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования.

Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, оставившего общеобразовательное учреждение до получения основного общего образования, и органом местного самоуправления в месячный срок принимает меры, обеспечивающие трудоустройство этого несовершеннолетнего и продолжение освоения им образовательной программы основного общего образования по иной форме обучения.

2. В ст. 63 ничего не говорится о подростках, достигших возраста 15 лет, исключенных из образовательного учреждения. Вместе с тем следует отметить, что в соответствии с п. 7 ст. 19 Закона об образовании по решению органа управления образовательного учреждения за совершенные неоднократно грубые нарушения устава образовательного учреждения допускается исключение из данного образовательного учреждения обучающегося, достигшего возраста 15 лет.

Исключение обучающегося из образовательного учреждения применяется, если меры воспитательного характера не дали результата и дальнейшее пребывание обучающегося в образовательном учреждении оказывает отрицательное влияние на других обучающихся, нарушает их права и права работников образовательного учреждения, а также нормальное функционирование образовательного учреждения.

Решение об исключении обучающегося, не получившего общего образования, принимается с учетом мнения его родителей (законных представителей) и с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Решение об исключении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, принимается с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа опеки и попечительства. В связи с этим на практике возник вопрос: вправе ли работодатель заключить трудовой договор с подростком, достигшим возраста 15 лет и исключенным из образовательного учреждения? Полагаем, что ответ на этот вопрос должен быть положительным. Такой вывод вытекает из правила, предусмотренного ст. 19 Закона об образовании. В соответствии с ним образовательное учреждение незамедлительно обязано проинформировать об исключении обучающегося из образовательного учреждения его родителей (законных представителей) и орган местного самоуправления.

Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с органом местного самоуправления и родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, исключенного из образовательного учреждения, в месячный срок принимает меры, обеспечивающие трудоустройство этого несовершеннолетнего и (или) продолжение его обучения в другом образовательном учреждении.

В комментируемой статье ничего не сказано и о форме, в которой должно быть получено согласие родителя (опекуна, попечителя) на заключение трудового договора с таким подростком. В связи с этим, очевидно, согласие может быть дано как в устной, так и в письменной форме. Однако во избежание возможных споров по поводу правомерности заключения с подростком трудового договора целесообразнее получить на это письменное согласие указанных лиц.

3. В соответствии с ч. 3 ст. 63 трудовой договор может быть заключен и с подростком, достигшим 14 лет. Однако при заключении трудового договора в этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

1) подросток, достигший 14 лет, является учащимся;

2) предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;

3) выполнение обусловленной трудовым договором работы должно производиться лишь в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения;

4) на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, должно быть получено согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства, при отсутствии родителей - согласие попечителя и органа опеки и попечительства.

4. Трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет, может быть заключен только для участия их в создании и (или) исполнении произведений и только организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями и цирками. При этом такое участие должно быть организовано таким образом, чтобы оно не причиняло ущерба здоровью лиц, не достигших 14 лет, их нравственному развитию, не превышало максимально допустимой продолжительности ежедневной работы и не нарушало других условий, указанных в разрешении органа опеки и попечительства.

5. Трудовой договор от имени лица, не достигшего возраста 14 лет, подписывается его родителем (опекуном). Это положение ТК в полной мере соответствует ст. 64 СК, согласно которой родители являются законными представителями своих детей и выступают в защиту их прав и интересов в отношениях с любыми физическими и юридическими лицами, в т.ч. в судах, без специальных полномочий.

**Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора**

Комментарий к статье 64.

1. Статья 64 запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Это положение закона прямо основано на ст. 19 Конституции РФ, закрепляющей равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также ст. 1 Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958), ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.

2. Как вытекает из содержания ч. 2 ст. 64, необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом). Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста, т.к. возраст является одним из обстоятельств, по которым не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, наличие российского гражданства, являющегося в соответствии с п. 6 и п. 7 ч. 1 ст. 16 Закона о государственной гражданской службе обязательным условием для принятия на гражданскую службу, если иное не предусмотрено международным договором РФ) либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

В ч. 2 ст. 64 прямо указывается, что наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора. В связи с этим отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации" <1> (п. 11 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

<1> ВВС РФ. 1993. N 32. Ст. 1227.

3. Часть 3 комментируемой статьи содержит прямую норму, запрещающую отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а ч. 4 - лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

Приглашенному в порядке перевода от другого работодателя работнику не может быть отказано в заключении трудового договора в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если работник, письменно приглашенный на работу в данную организацию в порядке перевода из другой организации, в течение месяца после увольнения с прежнего места работы не выразил желания заключить трудовой договор с пригласившей его организацией, последняя впоследствии вправе отказать ему в заключении трудового договора.

Трудовой договор с приглашенным в порядке перевода работником должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное).

4. Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ст. 64 вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. На это обстоятельство специально обращено внимание в Постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2. В частности, Верховный Суд РФ разъяснил, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя и Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. Поэтому, рассматривая дела данной категории, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Если же судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, и такой отказ является обоснованным, требование работника не может быть удовлетворено.

5. Исключения из общего правила, запрещающего отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 64), как уже отмечалось, составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом.

Так, исходя из особых требований, предъявляемых к лицам, замещающим государственные должности гражданской службы, не может быть принят на государственную гражданскую службу гражданин, отказавшийся проходить процедуру оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по государственной должности, на которую претендует гражданин, связано с использованием таких сведений. Государственным гражданским служащим запрещено заниматься предпринимательской деятельностью, участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией (за исключением случаев, установленных законом) (ст. 17 Закона о государственной гражданской службе). (См. также коммент. к ст. 64.1.)

Лица, которые в качестве меры наказания (в соответствии со ст. 47 УК) лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, не могут быть приняты на работу, связанную с замещением таких должностей или осуществлением такой деятельности, в течение этого срока. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью согласно названной статье устанавливается на срок от одного года до 5 лет в качестве основного вида наказания и на срок от 6 месяцев до 3 лет в качестве дополнительного вида наказания.

Относительно некоторых видов работ существуют конкретные ограничения. Например, в соответствии со ст. 331 ТК к педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (см. коммент. к ней).

6. Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа и, в частности, указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую оно претендует. По требованию обратившегося лица причина отказа в заключении трудового договора должна быть изложена работодателем в письменной форме.

7. Считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суд.

На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные ст. 3 ТК. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при заключении трудового договора, вправе в судебном порядке требовать устранения дискриминации, а также возмещения причиненного в связи с этим ущерба и компенсации морального вреда.

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, не имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

**Статья 64.1. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими**

Комментарий к статье 64.1.

1. Статья 64.1 введена Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 280-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с ратификацией Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции от 31 октября 2003 года и Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 года и принятием Федерального закона "О противодействии коррупции" (СЗ РФ. 2008. N 52. Ч. I. Ст. 6235).

Данная статья призвана способствовать обеспечению контроля за соблюдением бывшими государственными и муниципальными служащими ограничений и запретов, касающихся привлечения их к трудовой деятельности после прекращения ими государственной или муниципальной службы.

Например, в соответствии с п. 1 ч. 3 ст. 17 Закона о государственной гражданской службе гражданин после увольнения с гражданской службы не вправе в случае замещения должностей гражданской службы, перечень которых установлен нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет замещать должности, а также выполнять работу на условиях гражданско-правового договора в коммерческих и некоммерческих организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные обязанности гражданского служащего, без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 280-ФЗ).

Для реализации указанной цели комментируемая статья возлагает соответствующие обязанности как на бывшего государственного или муниципального служащего, поступающего на работу, так и на работодателя, предоставляющего ему работу.

2. Согласно ч. 1 комментируемой статьи граждане, замещавшие должности, перечень которых установлен нормативными правовыми актами Российской Федерации, после увольнения с государственной или муниципальной службы в течение 2 лет обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю о последнем месте службы.

Закрепив такую обязанность, данная статья не определяет, в какой форме должно быть сделано соответствующее сообщение. В связи с этим, очевидно, оно может быть сделано и в устной форме, если при этом учесть, что при поступлении на работу указанные граждане в соответствии со ст. 65 ТК представляют трудовую книжку, в которой последнее место службы указано.

3. В соответствии с ч. 2 ст. 64.1 обязанность работодателя при заключении трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим сообщать об этом представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту их службы наступает при наличии следующих условий:

1) бывший государственный или муниципальный служащий замещал должность, которая включена в соответствующий перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) трудовой договор заключается в период до истечения 2 лет после увольнения с государственной или муниципальной службы.

Если после увольнения с государственной или муниципальной службы прошло более 2 лет, то ни бывшие государственные или муниципальные служащие, ни работодатель, заключающий с ними трудовой договор, не обязаны сообщать об этом их бывшим работодателям (представителям нанимателя) независимо от того, включена ли должность, которую они замещали, в соответствующий перечень.

4. О заключении трудового договора с государственным или муниципальным служащим, замещавшим ранее должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан сообщить их бывшим работодателям (представителям нанимателя) в 10-дневный срок. Установив указанный срок, законодатель не определил, когда начинается течение этого срока. Вместе с тем процедура заключения трудового договора может быть довольно длительной, т.к. проходит несколько стадий, начиная с собеседования и кончая подписанием трудового договора его сторонами. Учитывая, что в комментируемой статье говорится об обязанности работодателя при заключении трудового договора сообщать о заключении трудового договора представителю нанимателя, 10-дневный срок, по-видимому, следует исчислять со дня его подписания сторонами.

**Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

Комментарий к статье 65.

1. Часть 1 ст. 65 предусматривает конкретный перечень документов, предъявляемых при поступлении на работу.

Прежде всего это документ, удостоверяющий личность. Основным таким документом является паспорт. Паспорт обязаны иметь все граждане РФ, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории Российской Федерации (п. 1 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 8 июля 1997 г. N 828 // СЗ РФ. 1997. N 28. Ст. 3444).

2. При приеме на работу, если речь не идет о работе по совместительству или о заключении трудового договора впервые, работник представляет также трудовую книжку, оформленную в установленном порядке.

В соответствии с ч. 5 комментируемой статьи в том случае, если у лица, поступающего на работу, отсутствует трудовая книжка в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. Поскольку закон не связывает обязанность работодателя оформить новую трудовую книжку лицу, у которого она отсутствует, с какой-либо конкретной причиной ее отсутствия, следует полагать, что такая обязанность возникает независимо от причины, по которой у работника трудовая книжка отсутствует. Работодатель обязан также оформлять трудовые книжки лицам, поступающим на работу впервые (см. коммент. к ст. 66).

3. Помимо документа, удостоверяющего личность, и трудовой книжки работник представляет страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Страховое свидетельство - это документ, подтверждающий регистрацию работника в системе Пенсионного фонда РФ. В нем указан страховой номер, т.е. постоянный персональный номер, присваиваемый Пенсионным фондом РФ лицевому счету работника. Если лицо поступило на работу впервые, страховое свидетельство оформляется работодателем. Страховое свидетельство выдается работнику на руки и хранится у него.

4. Лица, военнообязанные, а также подлежащие призыву на военную службу, предъявляют документы воинского учета.

5. Если работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, требует специальных знаний (подготовки), работник обязан предъявить соответствующий документ об образовании (специальности, квалификации), например диплом врача, удостоверение водителя автомашины. Прием на работу без такого документа не допускается.

6. В необходимых случаях и с учетом специфики выполняемой работы работодатель вправе потребовать от поступающего дополнительные документы, если это предусмотрено федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Например, Законом о государственной гражданской службе установлено, что при поступлении на гражданскую службу гражданин предъявляет помимо указанных документов свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории РФ, а также сведения о доходах, об имуществе, об обязательствах имущественного характера (ч. 2 ст. 26 Закона).

Следует подчеркнуть, что в ч. 2 ст. 65 речь идет о нормативных правовых актах только федерального уровня и их перечень ограничен. Это федеральные законы, указы Президента РФ или постановления Правительства РФ. В связи с этим не могут быть установлены требования о дополнительных документах при приеме на работу, например, законом субъекта РФ или постановлением (приказом) министерства (пусть даже федерального уровня).

7. Не допускается также сбор сведений о принадлежности поступающих на работу к политическим партиям, движениям, религиозным организациям, а также сведений, касающихся частной жизни работника, т.к. это нарушает закрепленное в ст. 23 Конституции РФ право граждан на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

Указанные запреты призваны способствовать соблюдению принципа равноправия при поступлении на работу, недопущению дискриминации в сфере трудовых отношений.

**Статья 66. Трудовая книжка**

Комментарий к статье 66.

1. Трудовая книжка на сегодняшний день остается основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работников.

По записям в трудовой книжке устанавливается трудовой стаж, с которым законы, иные нормативные правовые акты, коллективный и трудовой договоры связывают возможность реализации тех или иных прав, а также предоставление определенных льгот и преимуществ.

В связи с введением в стране индивидуального (персонифицированного) учета сведений о каждом застрахованном лице для целей государственного пенсионного страхования трудовой стаж, приобретенный после регистрации в качестве застрахованного лица, должен устанавливаться на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета (Закон об индивидуальном учете).

2. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей утверждены Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" (СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539). Названным Постановлением утверждены также новые формы трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку. В соответствии с указанным Постановлением трудовые книжки нового образца введены в действие с 1 января 2004 г. Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат (п. 2 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Во исполнение п. 3 названного Постановления Правительства РФ Минфин России Приказом от 22 декабря 2003 г. N 117н "О трудовых книжках" (БНА РФ. 2004. N 3) утвердил Порядок обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку. Согласно п. 4 этого Приказа обеспечение работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку осуществляется на платной основе на основании договора, заключенного с изготовителем или распространителем.

Порядок заполнения трудовых книжек, вкладышей в них, дубликатов трудовых книжек установлен Инструкцией по заполнению трудовых книжек.

3. В соответствии с ч. 3 ст. 66 обязанность вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, если работа у данного работодателя является для работника основной, возлагается на всех работодателей. Исключение составляют только работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Они не имеют права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые (см. п. 3 Правил ведения и хранения трудовых книжек). Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме (см. коммент. к ст. 309).

4. В трудовую книжку вносятся следующие сведения: о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу, об увольнении, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о работнике вносятся в трудовую книжку при ее оформлении и включают:

фамилию, имя, отчество, дату рождения (число, месяц, год) - на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

образование, профессию, специальность - на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

5. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока (при увольнении - в день увольнения) и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения) (п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Не должны записываться в трудовую книжку сведения о взысканиях, примененных к работнику, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (см. коммент. к ст. ст. 81, 192).

6. По желанию работника в трудовую книжку вносятся сведения о работе по совместительству. Запись о работе по совместительству делается в трудовой книжке работника по месту его основной работы отдельной строкой на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. Таким документом может быть справка с места работы по совместительству, копия приказа о зачислении на работу по совместительству и др.

7. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку (п. 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

8. В трудовую книжку вносятся также сведения о всех видах награждения (поощрения) за трудовые заслуги, предусмотренных законодательством РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине, в т.ч. о награждении государственными наградами, почетными грамотами, о присвоении званий и награждении нагрудными знаками и значками и др. (см. коммент. к ст. 191).

Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

9. Помимо записей о выполняемой работе в трудовую книжку по месту работы вносятся с указанием соответствующих документов следующие записи: о времени военной службы в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе", а также времени службы в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органах; о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров (п. 21 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

10. В соответствии с п. 7 Правил ведения и хранения трудовых книжек работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее 3 рабочих дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из трудовой книжки.

**Статья 67. Форма трудового договора**

Комментарий к статье 67.

1. Письменная форма трудового договора в соответствии с ч. 1 ст. 67 является обязательной.

Заключение трудового договора в письменной форме означает, что работник и работодатель составляют специальный документ - договор, в котором отражаются наименование сторон, обязательные условия трудового договора, в т.ч. трудовая функция, иные условия труда (см. коммент. к ст. 57). Этот договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых удостоверяется подписью работника и представителя работодателя или работодателя - физического лица.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Тот факт, что работник получил один экземпляр трудового договора на руки, должен быть подтвержден подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Это правило направлено на защиту интересов как работников, так и работодателя.

Законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, при заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров (ч. 3 комментируемой статьи).

Письменная форма трудового договора обязательна как по основному месту работы, так и при поступлении на работу по совместительству. При этом не имеет значения, куда на работу по совместительству поступает работник - к тому же работодателю, у которого выполняемая им работа является основной, или к другому работодателю.

2. Действующее законодательство не устанавливает общей (единой) типовой формы письменного трудового договора. В каждом конкретном случае она определяется произвольно. Однако при заключении трудового договора необходимо учитывать положения ст. 57 ТК о содержании трудового договора (см. коммент. к ней).

В качестве основы для разработки формы письменного трудового договора во многих организациях используются Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и Примерная форма трудового договора (контракта), утв. Постановлением Минтруда России от 14 июля 1993 г. N 135 (Бюллетень Минтруда России. 1993. N 9 - 10) <1>.

<1> Следует иметь в виду, что это Постановление утратило силу с 1 декабря 2008 г. с изданием Приказа Минздравсоцразвития России от 24 ноября 2008 г. N 665.

Для некоторых категорий работников с учетом специфики их труда соответствующими министерствами утверждены примерные формы письменного трудового договора. Так, Постановлением Минтруда России от 23 июля 1998 г. N 29 утверждены Рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера, и примерный трудовой договор (контракт) с работником, привлекаемым для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (Бюллетень Минтруда России. 1998. N 9). Приказом Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. N 49 утвержден примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия (БНА РФ. 2005. N 23). Приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. N 424н утверждены Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерная форма.

Поскольку все указанные акты были приняты в разное время, в т.ч. и до вступления в силу Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, они должны применяться только в части, не противоречащей Трудовому кодексу в редакции названного Закона.

3. Ответственность за соблюдение порядка заключения трудового договора возлагается на руководителя организации. Работник не несет какой-либо ответственности за то, что трудовой договор с ним не оформлен в письменной форме или оформлен ненадлежащим образом либо не издан приказ о зачислении его на работу.

Для того чтобы избежать неблагоприятных для работника последствий, вызванных нарушением порядка заключения трудового договора, ч. 2 ст. 67 ТК предусматривает, что если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме.

При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом (п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

**Статья 68. Оформление приема на работу**

Комментарий к статье 68.

1. Письменная форма трудового договора не исключает необходимости издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Такой приказ (распоряжение) издается единолично руководителем организации на основании и в соответствии с трудовым договором. В нем должны быть указаны: фамилия, имя, отчество работника; наименование профессии, специальности или должности; разряд, класс или квалификация, в соответствии с которыми будет исполнять трудовые обязанности работник, а также дата начала работы. В приказе указывается также размер (условия) оплаты труда или должностной оклад.

В тех случаях, когда при заключении трудового договора стороны специально оговаривают конкретное структурное подразделение, в которое принимается работник, или конкретный механизм или агрегат (рабочее место), на котором он будет работать, в приказе о приеме на работу указывается это структурное подразделение или конкретное рабочее место. Если трудовым договором предусмотрено условие об испытании, срок испытания должен быть также указан и в приказе.

Руководитель не вправе включать в приказ о приеме на работу условия труда, не соответствующие тем, которые предусмотрены трудовым договором, например установить работнику меньший оклад по сравнению с тем, который указан в трудовом договоре.

2. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи работодатель обязан ознакомить работника с приказом (распоряжением) о приеме на работу в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (в частности, с должностной инструкцией, если она регламентирует деятельность, связанную с трудовой функцией работника). Если в организации заключен коллективный договор, работодатель должен ознакомить работника с его условиями.

В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи работодатель обязан ознакомить работника с указанными актами до подписания трудового договора.

Это позволяет работнику заранее, еще до подписания трудового договора сориентироваться в обстановке и условиях труда в организации, в которую он поступает на работу.

**Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора**

Комментарий к статье 69.

Обязательный медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора проводится только в тех случаях, когда это прямо предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Так, в соответствии со ст. 213 ТК работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в т.ч. на подземных работах), на работах в организациях пищевой промышленности, общественного питания, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Перечень работ и Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также Порядок их проведения утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. N 83 (БНА РФ. 2004. N 38).

Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам, утвержден Постановлением Правительства РФ от 8 сентября 1999 г. N 1020 (СЗ РФ. 1999. N 37. Ст. 4506). Согласно ст. 266 ТК лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

**Статья 70. Испытание при приеме на работу**

Комментарий к статье 70.

1. Целью испытания при приеме на работу является проверка соответствия работника поручаемой ему работе. Соглашение об испытании - это одно из дополнительных условий трудового договора. Поэтому оно должно быть указано в самом трудовом договоре, если стороны договорились о таком условии. Именно трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу с испытательным сроком. Если условие об испытании не было оговорено при заключении трудового договора и не предусмотрено в нем, считается, что работник принят на работу без испытания. Работодатель не вправе устанавливать работнику срок испытания приказом о приеме на работу, если трудовым договором условие об испытании не предусмотрено.

Исключение из этого общего правила составляют случаи, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора. В такой ситуации при последующем оформлении трудового договора в письменной форме в него может быть включено условие об испытательном сроке, но только в том случае, если до начала работы стороны договорились о том, что работник принимается на работу с испытательным сроком, и оформили эту договоренность отдельным соглашением (т.е. в письменной форме). Таким образом, данное исключение не колеблет общего принципа установления работнику испытательного срока, т.е. по соглашению сторон.

2. В период срока испытания на работника полностью распространяются положения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений и коллективного договора, если он принят в организации. В этот период работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, он имеет право на выплату заработной платы в полном размере, на пособие по временной нетрудоспособности и др.

В свою очередь, работодатель вправе требовать от работника исполнения всех обязательств, предусмотренных трудовым договором, а также по своей инициативе прекратить трудовой договор с работником в период испытательного срока по любому предусмотренному ТК основанию с соблюдением всех установленных условий.

Так, если работник, принятый с испытательным сроком, подлежит увольнению с работы до истечения срока испытания в связи с сокращением численности или штата работников, увольнение должно быть произведено с соблюдением всех условий, предусмотренных для работников, увольняемых по этому основанию (см. коммент. к ст. ст. 81, 178, 180).

3. Часть 4 ст. 70 определяет категорию лиц, для которых не может быть установлено испытание при приеме на работу.

Перечень этих лиц, предусмотренный комментируемой статьей, не является исчерпывающим. Трудовым кодексом, федеральными законами и коллективным договором могут быть установлены и другие случаи, когда при приеме на работу испытательный срок не устанавливается.

Если условие об испытании было предусмотрено в отношении лица, которому в соответствии с ч. 4 ст. 70 испытание при приеме на работу не может быть установлено, оно не должно применяться, если даже это лицо и не возражает против такого условия.

Данное положение основано на ст. 9 ТК, в соответствии с которой коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

4. Часть 5 ст. 70 устанавливает предельные сроки испытания при приеме на работу. Как общее правило, он не может превышать 3 месяцев. Срок испытания большей продолжительности, но не более 6 месяцев, может быть установлен руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и его заместителям, руководителю филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения. Иной срок испытания при приеме на работу для этих работников может быть установлен федеральным законом.

Так как с точки зрения гражданского законодательства обособленные структурные подразделения - это филиалы и представительства юридического лица и только, следует полагать, что срок испытания продолжительностью свыше 3 (до 6) месяцев может быть установлен руководителям только этих структурных подразделений (см. ст. 55 ГК). В связи с этим не может быть установлен срок испытания продолжительностью до 6 месяцев, например, начальнику цеха, отдела, сектора и других аналогичных структурных подразделений, независимо от степени их обособленности.

Трудовым кодексом и другими федеральными законами могут быть установлены и иные, в т.ч. минимальные или максимальные, сроки испытания. Так, согласно ч. 6 комментируемой статьи при заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2 недель. В соответствии со ст. 27 Закона о государственной гражданской службе гражданским служащим может быть установлено испытание на срок от 3 месяцев до одного года.

В пределах установленных сроков стороны трудового договора сами определяют его конкретную продолжительность.

5. Срок испытания начинает течь с первого дня работы. В соответствии с ч. 7 ст. 70 в испытательный срок не засчитываются все периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. Это могут быть периоды временной нетрудоспособности, нахождения в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы или в отпуске в связи с обучением, выполнения государственных или общественных обязанностей и др. После перерыва течение испытательного срока продолжается. Общая продолжительность испытательного срока до и после перерыва не должна превышать срока, обусловленного в трудовом договоре.

По смыслу комментируемой статьи в испытательный срок не должны засчитываться любые периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, в т.ч. и без уважительных причин (например, период прогула).

Вместе с тем следует иметь в виду, что за нарушение трудовой дисциплины в период испытательного срока к работнику могут быть применены предусмотренные ТК меры дисциплинарного взыскания, в т.ч. увольнение (см. коммент. к ст. 81).

**Статья 71. Результат испытания при приеме на работу**

Комментарий к статье 71.

1. Работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии работника порученной ему работе только в период срока, установленного для испытания. Признав результаты испытания неудовлетворительными, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником. О расторжении с работником трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания работодатель обязан предупредить его не позднее чем за 3 дня.

Обязанность работодателя предупредить работника о расторжении с ним трудового договора при неудовлетворительном результате испытания является дополнительной гарантией, обеспечивающей защиту прав работника при увольнении.

Вместе с тем, если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание.

При этом издания какого-либо специального приказа об окончательном приеме на работу не требуется.

Последующее увольнение такого работника допускается только на общих основаниях.

2. Другой дополнительной гарантией для работника при прекращении с ним трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания является предусмотренная ч. 1 ст. 71 обязанность работодателя в письменной форме указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Это позволит работнику в случае необходимости более аргументированно выразить свои возражения по существу высказанных претензий и определить свое дальнейшее поведение в данной ситуации.

Если работник не согласен с признанием неудовлетворительными результатов испытания и прекращением с ним на этом основании трудового договора, он вправе обжаловать решение работодателя в суд.

3. С работником, не выдержавшим испытание, трудовой договор прекращается на основании ч. 2 ст. 71 без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Увольнение по данному основанию является увольнением по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК). В связи с этим увольнение по этому основанию должно осуществляться с соблюдением гарантий, установленных для увольняемых работников по инициативе работодателя. В частности, не могут быть уволены такие работники в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ч. 6 ст. 81 ТК).

4. Статья 71 устанавливает упрощенный порядок прекращения трудового договора не только по инициативе работодателя, если речь идет о неудовлетворительном результате испытания, но и по инициативе самого работника, принятого на работу с испытательным сроком.

В соответствии с ч. 4 ст. 71, если принятый на работу с испытательным сроком работник в период испытательного срока придет к выводу, что выполняемая им работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за 3 дня. Основанием прекращения трудового договора в этом случае будет собственное желание работника. По общему правилу работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели (см. коммент. к ст. 80).

По истечении испытательного срока расторжение трудового договора по инициативе работника производится на общих основаниях.

Заключению трудового договора посвящена гл. 11 ТК РФ. В этой главе содержатся нормы, регулирующие возраст, с которого допускается заключение трудового договора, гарантии при заключении трудового договора, правила оформления приема на работу, прохождение медицинского освидетельствования при заключении трудового договора, правила об испытании при приеме на работу, определяющие, какие документы необходимо предъявить при заключении трудового договора, форму трудового договора и др.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Из этого правила предусмотрены исключения, допускающие снижение возраста, с которого лицо вправе выступать в качестве стороны трудового договора. К ним отнесены случаи:

1) в случае получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;

2) с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;

3) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа. Это возможно только тогда, когда в качестве работодателя выступает одна из организаций, которые перечислены в указанной норме. В трудовые отношения с иными, помимо перечисленных здесь, работодателями такой ребенок не может вступать ни при каких обстоятельствах.

Законодатель предусматривает, что лицо, достигшее возраста 14 лет, может выполнять только легкую работу, не причиняющую вреда его здоровью. Приему на работу должен предшествовать медицинский осмотр, а также установленные законодательством испытания.

Кроме того, установление трудовых отношений в случаях, указанных в ч. ч. 2 - 4 ст. 63 ТК РФ, возможно только при одновременном соблюдении следующих условий:

1) на это должно быть получено письменное согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства;

2) трудовая функция по соответствующему договору ограничена только участием ребенка в создании и (или) исполнении произведений;

3) выполнение работы по трудовому договору не может причинять ущерб здоровью и нравственному развитию ребенка.

В случаях, предусмотренных законом, повышен возрастной ценз при заключении трудового договора. Например, нельзя принимать лиц, не достигших 18-летнего возраста на работу по совместительству (ст. 282 ТК РФ), на работу, где от работника требуется заключение письменного договора о полной материальной ответственности (ст. 242 ТК РФ), на работы, выполняемые вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), на работу к работодателю, являющемуся религиозной организацией (ч. 2 ст. 342 ТК РФ), на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы (ст. 265 ТК РФ). Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163.

Следует также иметь в виду, что лица моложе 18 лет не принимаются на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

В отдельных случаях достижение возраста 18 лет не дает лицу возможности выступать в качестве стороны трудового договора. Требования к минимальному возрасту, по достижении которого допускается заключение трудового договора, в исключительных случаях могут быть еще более высокими. Например, к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются только граждане, достигшие возраста 20 лет и отвечающие другим требованиям ст. 2 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием".

ТК РФ предусмотрены гарантии для работников при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

1. Закон содержит прямой запрет на какое бы то ни было (прямое или косвенное) ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, местожительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по местожительству или местопребыванию), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ч. 2 ст. 64 ТК РФ). Данная часть ст. 64 ТК РФ основана на конституционной норме, согласно которой запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности (ч. 2 ст. 19 Конституции РФ). Правила ст. 64 ТК РФ конкретизируют указанные положения Конституции РФ применительно к сфере трудовых отношений в целях недопущения дискриминации при заключении трудового договора.

Ограничения, предусмотренные ч. 2 ст. 64 ТК РФ, будут являться дискриминацией. Под дискриминацией следует понимать "всякое различие, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий". Данное определение дискриминации содержится в Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.), являющейся частью российской правовой системы. Указанная Конвенция была ратифицирована нашей страной в 1961 г.

Например, отказ в приеме на работу лиц пенсионного возраста или ограничение их в правах и гарантиях по трудовому договору, заключение с ними срочного договора без их согласия является дискриминацией.

Перечень обстоятельств, которые рассматриваются в качестве дискриминации при заключении трудового договора, не является исчерпывающим. Это означает, что к дискриминирующим могут быть отнесены и другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника. Часть 3 ст. 3 ТК РФ установила, 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.

2. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ). Данный запрет подкреплен уголовно-правовой санкцией. Согласно ст. 145 Уголовного кодекса РФ (далее - УК РФ) необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, влечет наказание в виде штрафа или обязательных работ. Отказ в приеме на работу будет необоснованным, когда указанных женщин не принимают на работу в связи с их беременностью или наличием у них детей в возрасте до трех лет, а также когда им отказывают якобы в связи с отсутствием вакантной должности, сокращением штатов и т.п.

3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ). Данный запрет действует только в течение одного месяца со дня увольнения работника с прежнего места работы. По истечении одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы лицу, приглашенному на работу в порядке перевода, может быть отказано в приеме на работу. Однако такой отказ должен быть обоснованным и не носить дискриминационный характер. В противном случае он может быть обжалован по правилам ч. 3 ст. 3 и ч. 6 ст. 64 ТК РФ.

Указанный запрет не распространяется на случаи, когда приглашение на работу в порядке перевода от другого работодателя было сделано в устной форме, а также когда администрация обязана заключить трудовой договор с лицами, направленными на работу службой занятости в счет квоты, с молодыми рабочими по окончании профессионально-технических учебных заведений, направленными по организованному набору рабочих.

4. Запрещается отказ в приеме на работу некоторых категорий работников, которые ранее уже работали в организации, по тем или иным причинам были уволены, но в соответствии с действующим законодательством должны быть восстановлены на прежней работе. К этим категориям работников относятся:

1) реабилитированные;

2) незаконно отстраненные от работы;

3) лица, призванные на действительную военную службу, работавшие до призыва на военную службу на государственных (муниципальных) предприятиях, в учреждениях и организациях;

4) лица, призванные на действительную военную службу, но не позднее 3 месяцев уволенные с этой службы;

5) лица офицерского состава, призванные в армию на 2 года и уволенные в запас;

6) работники, избранные на выборные должности в профсоюзные органы или на выборные должности в государственные органы.

В каждом конкретном случае по-разному решается вопрос о том, на какую работу может претендовать восстанавливаемый работник. Здесь возможны различные варианты:

1) предоставляется прежняя работа;

2) предоставляется работа по специальности не ниже занимаемой должности;

3) предоставляется по возможности прежняя или равноценная работа на том же или с согласия работника на другом предприятии;

4) предоставляется работа с учетом специальности работника.

5. Существует запрет приема на работу некоторых категорий работников. К таким лицам относятся:

1) лица, которым в соответствии с уголовным законодательством не разрешено судебным приговором (от трех до пяти лет) или решением суда о дисквалификации сроком до трех лет (административное наказание) занимать определенные должности;

2) лица, которым запрещено занимать определенные должности по медицинским показаниям (работники образовательных учреждений, дипломаты, государственные служащие);

3) в связи с отсутствием у них российского гражданства (например, государственные служащие, работники летного состава гражданской авиации).

Основанием для отказа в приеме на работу может быть также запрет близким родственникам занимать должности, связанные с подчинением и подотчетностью. Такой запрет существует в государственной службе.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ч. ч. 5 и 6 ст. 64 ТК РФ).

Перечень необходимых документов, предъявляемых при заключении трудового договора, содержится в ст. 65 ТК РФ. К таковым относятся:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

4) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

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

Работодатель может потребовать от любого лица, выразившего намерение вступить с ним трудовые отношения, предъявления пяти видов документов, перечисленных выше. При этом трудовая книжка, документы воинского учета, документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний обязательны к предъявлению только при наличии условий, исчерпывающим образом определенных в нормах ст. 65 ТК РФ.

В числе необходимых документов - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Работодатель вправе потребовать от лица при приеме на работу такое свидетельство в соответствии с Законом об индивидуальном (персонифицированном) учете. Несовершеннолетие в возрасте до 14 лет не могут быть субъектами государственного пенсионного страхования, за исключением тех из них, которые получают пенсию по случаю потери кормильца.

Для лиц, подлежащих призыву на военную службу, необходимыми являются документы воинского учета:

1) у граждан, пребывающих в запасе, - военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета;

2) у граждан, которые подлежат призыву на военную службу, - удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу.

Согласно п. 14 Положения о воинском учете (утверждено Постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2006 г. N 719) к подлежащим воинскому учету лицам относятся:

1) граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе;

2) граждане, пребывающие в запасе:

а) мужского пола, пребывающие в запасе;

б) уволенные с военной службы с зачислением в запас Вооруженных Сил Российской Федерации;

в) успешно завершившие обучение по программе подготовки офицеров запаса на военных кафедрах при государственных, муниципальных или имеющих государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования и окончившие указанные образовательные учреждения;

г) не прошедшие военную службу в связи с освобождением от призыва на военную службу;

д) не прошедшие военную службу в связи с предоставлением отсрочек от призыва на военную службу или не призванные на военную службу по каким-либо другим причинам, по достижении ими возраста 27 лет;

е) уволенные с военной службы без постановки на воинский учет и в последующем поставленные на воинский учет в военных комиссариатах;

ж) прошедшие альтернативную гражданскую службу;

з) женского пола, имеющие военно-учетные специальности согласно действующему законодательству.

Не подлежат воинскому учету граждане:

1) освобожденные от исполнения воинской обязанности в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (далее - Закон о воинской обязанности);

2) проходящие военную службу или альтернативную гражданскую службу;

3) отбывающие наказание в виде лишения свободы;

4) женского пола, не имеющие военно-учетной специальности;

5) постоянно проживающие за пределами Российской Федерации;

6) имеющие воинские звания офицеров и пребывающие в запасе Службы внешней разведки РФ и Федеральной службы безопасности РФ.

При приеме на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, гражданин предъявляет документ об образовании, получении соответствующей квалификации или наличии специальных знаний (например, диплом о высшем медицинском образовании, аттестат о среднем образовании, диплом об окончании ПТУ, удостоверение на право вождения автобуса, троллейбуса, трамвая, свидетельство киномеханика и др.).

Понятие "иных" документов, удостоверяющих личность гражданина, Кодекс не раскрывает. В настоящее время универсального перечня таких документов, применимого к различным видам общественных отношений, не существует. Однако специальными нормативными правовыми актами применительно к регулируемым им видам отношений такие документы в ряде случаев определяются.

На основе анализа подобных правовых актов можно исходить из того, что обычно под иными, помимо паспорта, документами, удостоверяющими личность, понимаются:

1) свидетельство о рождении - для лиц, не достигших 14-летнего возраста;

2) заграничный паспорт - для постоянно проживающих за границей граждан, которые временно находятся на территории Российской Федерации;

3) удостоверение личности - для военнослужащих (офицеров, прапорщиков, мичманов);

4) военный билет - для солдат, матросов, сержантов и старшин, проходящих военную службу по призыву или по контракту;

5) справка об освобождении из мест лишения свободы - для лиц, освободившихся из мест лишения свободы; иные документы, удостоверяющие личность гражданина, выдаваемые органами внутренних дел.

Частью 2 ст. 65 ТК РФ установлено, что нормативными правовыми актами федерального уровня (за исключением ведомственных) в отдельных случаях с учетом специфики работы может быть предусмотрено обязательное предъявление при заключении трудового договора и иных, помимо указанных в ч. 1 ст. 65 ТК РФ, документов. Например, ст. 213 ТК РФ предусматривает обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры лиц, поступающих на тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы), а также на работы, связанные с движением транспорта. Согласно ст. 266 ТК РФ только после предварительного обязательного медицинского осмотра могут быть приняты на работу лица, не достигшие возраста 18 лет. Поэтому работодатель при приеме на работу лиц, указанных в ст. ст. 213, 266 ТК РФ, не только вправе, но и обязан потребовать от них предъявления медицинских документов, подтверждающих прохождение соответствующих осмотров и характеризующих состояние их здоровья.

Согласно ст. 283 ТК РФ при приеме лица на условиях совместительства на работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодатель имеет право потребовать предъявления в качестве дополнительного документа справки о характере и условиях труда по основному месту работы.

При приеме на работу инвалидов необходима рекомендация МСЭК, при приеме на работу по конкурсу на замещение вакантных должностей - письменная характеристика с последнего места работы. Для государственного служащего при назначении на руководящую должность необходимы представление декларации о его доходах и медицинское заключение о состоянии здоровья.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, иные документы, помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства РФ (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

Иными, помимо указанных здесь, нормативными правовыми актами не могут устанавливаться виды документов, предъявляемых при заключении трудового договора. Например, не могут быть предусмотрены такие документы в правовом акте федерального органа исполнительной власти (ведомственном акте), правовом акте субъекта РФ или органа местного самоуправления.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ч. 1 ст. 66 ТК РФ).

Трудовой стаж - это продолжительность трудовой и иной общественно-полезной деятельности гражданина, порождающая определенные правовые последствия (например, права на пенсию, дополнительные льготы по социальному страхованию, оплате труда и др.). Различают общий, непрерывный и специальный трудовой стаж.

Под общим трудовым стажем понимается суммарная продолжительность трудовой и иной общественно-полезной деятельности, не зависящая от характера, продолжительности работы, длительности перерывов в работе. Непрерывный трудовой стаж - это продолжительность непрерывной работы у одного работодателя, а также у разных работодателей в случаях, предусмотренных законодательством. Специальным трудовым стажем считается продолжительность работы, определяемая в зависимости от различных признаков, например профессии, условий труда, местности, где осуществляется работа, и др.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством РФ. В настоящее время форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей регулируются Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках". Согласно этому Постановлению трудовые книжки нового образца введены в действие с 1 января 2004 г.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ч. 3 ст. 66 ТК РФ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ч. 5 ст. 65 ТК РФ).

Заполнение трудовых книжек в настоящее время осуществляется в соответствии с Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 69.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих в организации свыше 5 дней, в том числе на временных, сезонных, нештатных работников (если они подлежат государственному социальному страхованию), надомников, работников с неполным рабочим временем. При этом в трудовой книжке последних не отмечается, что они работают с неполным рабочим временем.

Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

В трудовую книжку при ее оформлении вносятся следующие сведения о работнике:

1) фамилия, имя, отчество, дата рождения (число, месяц, год) - на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

2) образование, профессия, специальность - на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).

Все записи в трудовой книжке производятся без каких-либо сокращений и имеют в пределах соответствующего раздела свой порядковый номер.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

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

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Имеющим трудовые книжки студентам, аспирантам и клиническим ординаторам учебное заведение (научное учреждение) вносит запись о времени обучения на дневных отделениях (в том числе подготовительных) высших и средних специальных учебных заведений. Период их работы в студенческих отрядах, на производственной практике и при проведении научно-исследовательской хоздоговорной работы также вносится в трудовую книжку отдельной записью на основании соответствующей справки.

Со ссылкой на дату, номер и наименование соответствующих документов в трудовую книжку по месту работы до занесения сведений о работе на данном производстве вносятся следующие записи отдельной строкой:

1) о времени очного обучения в высших и средних специальных учебных заведениях и аспирантуре, если это ранее не было занесено;

2) о времени обучения в ПТУ и других училищах.

В трудовую книжку по месту работы также вносится с указанием соответствующих документов запись:

1) о времени военной службы в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе", а также о времени службы в органах внутренних дел, органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органах;

2) о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров.

Соответствующие записи, внесенные в трудовую книжку лиц, освобожденных от работы (должности) в связи с незаконным осуждением либо отстраненных от должности в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, установленными соответственно оправдательным приговором либо постановлением (определением) о прекращении уголовного дела за отсутствием события преступления, за отсутствием в деянии состава преступления или за недоказанностью их участия в совершении преступления, признаются недействительными. Работодатель по письменному заявлению работника выдает ему дубликат трудовой книжки без записи, признанной недействительной. Дубликат трудовой книжки выдается указанным лицам в порядке, установленном рассматриваемыми Правилами.

В трудовые книжки лиц, отбывших исправительные работы без лишения свободы, вносится по месту работы запись о том, что время работы в этот период не засчитывается в непрерывный трудовой стаж. Указанная запись вносится в трудовые книжки по окончании фактического срока отбытия наказания, который устанавливается по справкам органов внутренних дел.

При увольнении осужденного с работы в установленном порядке и поступлении его на новое место работы соответствующие записи вносятся в трудовую книжку в той организации, в которую он был принят или направлен.

При восстановлении в установленном порядке непрерывного трудового стажа в трудовую книжку работника вносится по последнему месту работы запись о восстановлении непрерывного трудового стажа с указанием соответствующего документа.

В трудовую книжку вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:

1) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

2) награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом организациями;

3) других видах поощрения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине.

Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

Данное правило не допускает возможности заключения устного трудового договора. В письменной форме должны заключаться трудовые договоры со всеми лицами, вступающими в трудовые отношения с соответствующим работодателем: с постоянными и временными работниками по основному месту работы и при совместительстве, с надомниками и др. Письменная форма трудового договора является обязательной также в отношениях с любыми работодателями - юридическими и физическими лицами, а также иными субъектами, наделенными правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор считается оформленным надлежащим образом в день его подписания сторонами при условии, что этот документ содержит все обязательные условия и другие необходимые сведения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, о которых говорилось выше. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ч. ч. 1 и 2 ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Как правило, с этого момента он является юридическим основанием для издания приказа или распоряжения о приеме на работу в соответствии с ч. 1 ст. 68 ТК РФ (кроме случаев, предусмотренных в ч. 3 ст. 67 ТК РФ). Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, то для установления трудовых отношений необходимы подписи обеих сторон трудового договора на этом документе и его регистрация в соответствующем органе местного самоуправления.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по своему местожительству (в соответствии с регистрацией) (ч. 3 ст. 303 ТК РФ).

По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя (ст. 61, ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров (ч. 3 ст. 67 ТК РФ). Данное правило распространяется на все организации, являющиеся юридическими лицами по законодательству РФ, кроме кредитных организаций и бюджетных учреждений.

Оформление приема на работу.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Следует отметить, что оформление приема на работу является вторичной технической процедурой кадрового делопроизводства по отношению к заключению трудового договора. Первичным же является заключение трудового договора (ст. ст. 61, 67 ТК РФ). Только на основании заключенного трудового договора можно приступать к оформлению трудовых отношений.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Приказ (распоряжение) о приеме на работу, в свою очередь, является основанием для внесения соответствующей записи в трудовую книжку работника.

Запись в трудовую книжку должна быть внесена не позднее недельного срока со дня издания приказа (распоряжения) о приеме на работу.

Для получения копии приказа (распоряжения) о приеме на работу работник должен подать работодателю письменное заявление, содержащее соответствующее требование. Работодатель не позднее трех дней со дня подачи такого заявления обязан безвозмездно выдать работнику надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора.

Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

От всех поступающих на работу лиц, не достигших возраста 18 лет, а также других лиц, для которых предварительное медицинское освидетельствование является обязательным, работодатель вправе и обязан потребовать документ, подтверждающий выполнение ими данного требования ТК РФ. Согласно ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель не вправе допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров (обследований).

Статьей 266 ТК РФ установлено, что предварительные (при заключении трудового договора) и ежегодные медицинские осмотры лиц, не достигших возраста 18 лет, осуществляются за счет средств работодателя. Часть 2 ст. 212 ТК РФ определяет обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Данная статья закрепляет, в частности, правило о том, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан организовывать за счет собственных средств обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования), в том числе при поступлении на работу. Эта обязанность распространяется также на случаи периодических и внеочередных медицинских осмотров.

ТК РФ прямо предусматривает обязательность предварительных медицинских осмотров для лиц, поступающих на тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы), а также на работы, связанные с движением транспорта. Указанные медицинские осмотры обязательны также для лиц, поступающих на работу в организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводные сооружения, лечебно-профилактические и детские учреждения, а также в некоторые другие организации. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в 5 лет в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 213 ТК РФ).

Специальная норма ст. 328 ТК РФ уточняет, что прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта. Эти положения получают конкретизацию в других нормативных правовых актах, таких как: Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 8 сентября 1999 г. N 1020, Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377.

Статья 298 ТК РФ устанавливает, что к работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно ст. 311 ТК РФ работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Поэтому лицо, намеренное поступить на работу в качестве надомника, должно пройти предварительное медицинское освидетельствование с целью установления отсутствия соответствующих медицинских противопоказаний.

Предварительному медицинскому освидетельствованию подлежат также лица, прибывшие для поступления на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности. Статьей 324 ТК РФ предусмотрено, что трудовые договоры с такими лицами могут быть заключены только при наличии у них медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

Статья 331 ТК РФ устанавливает запрет на осуществление педагогической деятельности, в частности, лицами, имеющими заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Отсюда следует, что лица, поступающие на работу, связанную с педагогической деятельностью, должны проходить предварительные медицинские осмотры (освидетельствования) на предмет подтверждения отсутствия соответствующих противопоказаний.

Правила об обязательном предварительном медицинском осмотре для отдельных категорий работников установлены не только ТК РФ, но и другими федеральными законами. Например, в соответствии с подп. 4 п. 1 ст. 16 Закона о гражданской службе гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения.

В профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей принимаются граждане, признанные при медицинском освидетельствовании годными к работе спасателями (п. 2 ст. 9 Федерального закона от 22 августа 1995 г. N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей").

Работники, занятые на работах, которые связаны с изготовлением и оборотом пищевых продуктов, оказанием услуг в сфере розничной торговли пищевыми продуктами, материалами и изделиями в сфере общественного питания и при выполнении которых осуществляются непосредственные контакты работников с пищевыми продуктами, материалами и изделиями, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (п. 1 ст. 23 Федерального закона от 2 января 2000 г. N 29-ФЗ "О качестве и безопасности пищевых продуктов").

Проведение предварительных медицинских осмотров предусмотрено для лиц, поступающих на работу, связанную с хранением и уничтожением химического оружия (ст. 14 Федерального закона от 2 мая 1997 г. N 76-ФЗ "Об уничтожении химического оружия").

"Трудовые договоры: новые требования и возможности: Справочник для работников и работодателей" (Юсупов В.Г., Гущина К.О.) ("Омега-Л", 2008) 65 с.

От заключения трудового договора следует отличать процедуру оформления на работу. В частности, момент заключения трудового договора и момент его оформления понятия - и неравнозначные, и не совпадающие по времени. Разумеется, заключение договора предшествует его оформлению. Таким образом, трудовые правоотношения могут возникать и практически возникают до официального приема на работу, связанного с изданием руководителем организации (работодателем) соответствующего приказа (распоряжения). В соответствии со ст. 65 ТК РФ ("Документы, предъявляемые при заключении трудового договора") работодатель должен потребовать от поступающего на работу следующие документы:

1) трудовую книжку, кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

2) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность гражданина;

3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования <1>;

<1> При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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

5) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки <1>.

<1> В отдельных случаях с учетом специфики работы трудовым законодательством или иными нормативными актами может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ст. 65 ТК РФ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причиной работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ч. 5 ст. 65 ТК РФ, введенная Федеральным законом N 90-ФЗ).

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

Следует отметить, что работодатель не вправе требовать от работников каких-либо других документов: характеристик, справок о семейном положении, наличии жилплощади и т.д., кроме случаев, специально предусмотренных законом. К примеру, в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" для государственных служащих установлено обязательное представление при назначении на руководящую должность декларации о доходах, движимом и недвижимом имуществе, вкладах в банках, а также обязательствах финансового характера.

Согласно Указу Президента РФ от 1 июня 1998 г. N 640 "О порядке ведения личных дел лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации в порядке назначения и государственные должности федеральной государственной службы" <1> к личному делу лица, замещающего государственную должность Российской Федерации или государственную должность федеральной государственной службы, в частности, приобщаются (а следовательно, истребуются): документы о прохождении конкурса на замещение вакансии государственной должности федеральной государственной службы (если гражданин принят на государственную службу по результатам конкурса) либо испытания, если таковое устанавливалось; копии решений о присвоении государственных наград, присуждении почетных и специальных званий, государственных премий, если таковые имеются; медицинское заключение установленной формы; аттестационный лист федерального государственного служащего, прошедшего аттестацию, и отзыв на него; копии решений о присвоении лицу квалификационного разряда (классного чина, дипломатического ранга), воинского или специального звания и др.

<1> СЗ РФ. 1998. N 23. Ст. 2501.

Другим Указом Президента РФ - от 1 июня 1998 г. N 641 "О мерах по организации проверки сведений, представляемых лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации в порядке назначения и государственные должности федеральной государственной службы" <1> - предписано: кадровым службам федеральных государственных органов организовать проверку "достоверности сведений, сообщенных гражданином о себе при назначении на государственную должность Российской Федерации или при поступлении на федеральную государственную службу" (абз. 2 п. 1).

<1> СЗ РФ. 1998. N 23. Ст. 2502.

В соответствии со ст. 66 ТК РФ основным документом о трудовой деятельности и об общем, непрерывном и специальном трудовом стаже работника является трудовая книжка. Кстати, с ней связывается предоставление работнику определенных льгот и преимуществ на основании соответствующих нормативно-правовых актов, коллективного договора, трудового договора или иного нормативного акта.

На лиц, поступивших на работу впервые, трудовая книжка оформляется работодателем не позднее пяти дней с момента приема на работу (ст. 65, 66 ТК РФ) <1>. Трудовые книжки заводятся на всех работников государственных, кооперативных, коммерческих и общественных предприятий (организаций, учреждений), проработавших указанное выше количество дней, в том числе на сезонных и временных работах, а также на внештатных работников при условии их государственного социального страхования.

<1> За исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

На совместителей трудовые книжки ведутся только по основному месту работы, но по требованию работника в трудовую книжку должна быть внесена запись о работе по совместительству. Последней является выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Исходя из этого обстоятельства, лица, не имеющие другой работы, например аспиранты, студенты, а также учащиеся дневных отделений образовательных учреждений, поступающие на работу к конкретному работодателю, не могут рассматриваться в качестве совместителей и на них должны быть заведены в обязательном порядке трудовые книжки, как этого требует закон. Следует подчеркнуть, что работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными актами Российской Федерации.

16 апреля 2003 г. Правительство Российской Федерации приняло Постановление N 225 "О трудовых книжках" <1>, в которое в последующем внесены изменения и дополнения соответственно с Постановлениями Правительства РФ от 6 февраля 2004 г. N 51, от 1 марта 2008 г. N 132 и от 19 мая 2008 г. N 373 <2>. В соответствии с ним в трудовую книжку работника должны быть внесены следующие сведения:

<1> Российская газета. 2003. 22 апреля.

<2> Российская газета. 2008. 10 марта, 24 мая.

а) о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность;

б) о работе: прием на работу, перевод на другую постоянную работу, увольнение, а также основания прекращения трудового договора.

Согласно рассматриваемой ст. 66 ТК РФ работодатель не обязан вносить в трудовую книжку сведения о всех поощрениях работника, а только сведения о его награждениях. Сведения о наложении дисциплинарных взысканий (кроме случаев, когда взысканием является увольнение) в трудовую книжку не заносятся. Что же касается записей в трудовую книжку об основаниях прекращения трудового договора, то они должны производиться в точном соответствии с пунктом статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и в точном соответствии с их формулировками. Например: "Уволен в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации".

Кстати, работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из нее (в ред. Постановления Правительства РФ от 1 марта 2008 г. N 132).

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового правоотношения. У работника и работодателя остается по экземпляру указанного документа <1>. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. При этом трудовой договор может быть заключен как путем составления одного документа, подписанного сторонами, так и посредством обмена документами при помощи почтовой, телеграфной, телефонной, электронной или иной связи, позволяющей достоверно установить, что документ исходит от стороны по договору (ст. 434 ГК РФ). В повседневной жизни обычно трудовой договор заключается в виде заявления работника о приеме на работу с резолюцией руководителя или лица, его заменяющего.

<1> При заключении некоторых трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам (ст. 67 ТК РФ).

Преимущество письменной формы состоит в том, что все условия трудового договора фиксируются в едином правовом документе. Письменная форма трудового договора, по нашему мнению, повышает гарантии сторон в реализации достигнутых соглашений по важнейшим условиям труда. Письменный индивидуальный трудовой договор заключается как с постоянными, так и с временными работниками по основному месту работы и совместителями, надомниками и т.п.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, когда работник приступил к работе с разрешения или по поручению работодателя или его представителя. При таких обстоятельствах, т.е. фактическом допуске работника к работе, работодатель должен оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Достижение между работником и работодателем трудового соглашения (договора) оформляется приказом или распоряжением и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы, с тем чтобы он убедился в правильности оформления заключенного с ним договора.

Согласно ст. 68 ТК РФ ("Оформление приема на работу") прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание этого документа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ).

В функциональные обязанности работодателя входит ознакомление работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника и ее последствиям, коллективным договором. При этом в приказе (распоряжении) должны быть определены точное наименование (вид) работы, должности, на которую принят работник, и оплата труда в соответствии со штатным расписанием или тарифно-квалификационным справочником.

Следует отметить, что приказ лишь оформляет прием на работу, а подпись работника под приказом о приеме на работу свидетельствует только о его ознакомлении с ним и не всегда о согласии. Приказ (распоряжение) о зачислении на работу издается после того, как тот или иной работник выразит желание (готовность) работать в данной организации на согласованных условиях. Поэтому указанный документ не является правообразующим фактором, а лишь сопровождает заключение трудового договора. В то же время, как уже отмечалось, фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, если выполнение работ без издания приказа (распоряжения) поручено лицом, обладающим правом приема на работу, или если работа выполнялась с его ведома, причем независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Это обстоятельство, разумеется, не освобождает работодателя от обязанности оформить (хотя бы с опозданием) трудовой договор и соответствующий приказ.

Необходимо также иметь в виду, что возможности заключения трудовых договоров могут быть ограничены законом. Право граждан заключать трудовой договор может быть ограничено вступившим в законную силу судебным приговором, устанавливающим в качестве меры наказания: на срок от одного года до пяти лет - лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет - в качестве дополнительного вида наказания (ч. 2 ст. 47 УК РФ). Это относится, в частности, к лицам, имеющим судимость за растраты, хищения или другие корыстные преступления при приеме на должности, связанные с обслуживанием материальных ценностей. Не могут быть приняты на работу, связанную с определенной специальностью и т.д., лица, не имеющие специального образования. К определенным видам работ (например, к педагогической деятельности) не допускаются лица, которым та или иная деятельность запрещена по медицинским показаниям, а также имеющие судимость за определенные преступления.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника порученной ему работе. Условие об установлении испытательного срока должно содержаться в трудовом договоре и в последующем приказе (распоряжении) о приеме на работу. Если это требование не выполнено, считается, что испытание не установлено и работник окончательно принят в организацию с первого дня работы.

В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В судебной практике признано, что работник не может быть освобожден от работы как не выдержавший испытание, если отсутствуют доказательства относительно соглашения сторон об установлении испытания при приеме на работу, т.е. при заключении трудового договора <1>.

<1> Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1975. N 8. С. 3.

В период испытания на работников полностью распространяются законодательство о труде, положения коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (период испытания включается в трудовой стаж, в том числе и в стаж для получения отпусков). Иными словами, положение лиц, принятых на работу с испытательным сроком, не отличается от положения уже работающих. Им поручается работа, относящаяся к той должности или специальности, на которую они приняты; их труд оплачивается в соответствии с общими нормами, расценками и окладами; они подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка; имеют право на получение пособий по социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством и т.п.

В соответствии с ч. 4 ст. 70 ТК РФ испытательный срок при приеме на работу не устанавливается следующим лицам:

не достигшим 18-летнего возраста;

избранным на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

избранным на выборную оплачиваемую должность;

приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;

при приеме на работу на срок до двух месяцев;

в других случаях, согласно ТК РФ, иным федеральным законам и коллективному договору.

Испытательный срок не может превышать трех месяцев (если иное не установлено законом). К этому следует добавить, что при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Между тем для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и прочих обособленных структурных подразделений срок испытания может быть определен до шести месяцев, если иное не установлено федеральным законодательством.

Таким образом, законодательством не только унифицированы нормы, касающиеся испытательных сроков, но и дается более широкий диапазон установления работодателем продолжительности испытания. Пределы испытательного срока, предусмотренные законом, не могут быть увеличены или продлены, но могут быть уменьшены по соглашению работодателя с работником. В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе по уважительным причинам. В указанных случаях испытательный срок продлевается, но общая продолжительность испытания до и после перерыва не должна превышать сроков, установленных законом. Если вопреки закону испытательный срок был установлен в отношении лица, для которого он устанавливаться не может, условия испытания признаются согласно законодательству недействительными.

Работник может быть освобожден как не выдержавший испытания только до истечения испытательного срока (ст. 71 ТК РФ), при этом не обязательно ждать последнего дня испытательного срока. Если работодатель убедится в том, что работник не соответствует порученной ему работе, приказ о его увольнении может быть издан до окончания испытания. В тех случаях, когда испытательный срок истек, а работник от работы освобожден не был, считается, что он выдержал испытание. Издания специального приказа об окончательном принятии на работу не требуется. При неудовлетворительном результате испытания освобождение производится работодателем на основании ст. 71 ТК РФ без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия работнику. Работодатель при этом обязан предупредить его не позднее, чем за три дня до увольнения. В статье 71 ТК РФ подчеркивается, что при таких обстоятельствах должны быть указаны причины, явившиеся основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания <1>.

<1> Решение работодателя об увольнении по причине неудовлетворительного испытания может быть обжаловано в суд (ст. 71 ТК РФ).

В то же время законодатель предоставил право на волеизъявление работнику в тех случаях, когда в период испытания он придет к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей. При таких обстоятельствах он вправе расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе (собственному желанию), поставив в известность работодателя об этом в письменной форме за три дня. Испытательный срок устанавливается как для выяснения пригодности лица к поручаемой работе, так и для проверки работником своего отношения к будущей работе. Поэтому прежде чем приступить к работе, человек должен серьезно взвесить все "за" и "против". А если во время испытательного срока работник придет к выводу о нецелесообразности продолжения работы, он вправе подать заявление об уходе.

Статья 69 ТК РФ предусматривает медицинский осмотр (освидетельствование) определенной категории лиц при заключении трудового договора. Так, работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда (в том числе и на подземных работах), а также связанных с движением транспорта, проходят обязательные при поступлении на работу и периодические (а лица в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профзаболеваний.

"Трудовой договор: права и обязанности сторон" (Анисимов Л.Н.) ("Деловой двор", 2009) 119 с.

"Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) (5-е издание, исправленное, переработанное и дополненное) (под ред. Ю.П. Орловского) ("КОНТРАКТ", "ИНФРА-М", 2009)

Статья: Место и значение трудового договора в регулировании и организации трудовых отношений: теория и практика (Архипов В.В.) ("Законодательство и экономика", 2009, N 7) 15 с.

**Обеспечение прав работников на охрану труда**

Большое значение имеют закрепленные законодателем в Трудовом кодексе нормы об охране труда.

Появление подобного рода статей в сфере охраны труда неразрывно связано и с мерами административной ответственности (наложение штрафа и применение такой меры наказания, как дисквалификация) за нарушения законодательства о труде и правил по охране труда.

Несомненно, представляют интерес такие статьи Кодекса, как статья 216.1 ТК РФ "Государственная экспертиза условий труда", а также статья 219 ТК РФ "Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда".

Следует также отметить, что законодатель, устанавливая меры ответственности в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях за нарушения законодательства о труде и правил по охране труда, коренным образом изменил название статьи 219 ТК РФ. Данная статья "Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены" в настоящее время изложена в редакции: "Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда". Учитывая важность данной статьи Кодекса и мер ответственности, следует остановиться на основных положениях статьи 219 Кодекса.

Согласно данной статье, каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами, поименованными в данной статье, и на право обращения в различные органы власти и другие органы, а также к работодателю.

Данный перечень не является исчерпывающим. Появление новых частей статьи 219 ТК РФ связано не только с необходимостью проведения аттестации рабочих мест, но и закреплением выплаты компенсаций работнику за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в коллективных договорах и локальных нормативно-правовых актах.

Например, согласно части 4 данной статьи Кодекса, в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсация работникам в данном случае не может быть установлена.

Придавая важное значение положениям главы 36, следует также изложить и названия отдельных статей Кодекса данной главы: статья 220 ТК РФ "Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда", статья 221 ТК РФ "Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты", статья 222 ТК РФ "Выдача молока и лечебно-профилактического питания".

Весьма важными являются требования статьи 225 Кодекса, что, несомненно, является гарантией соблюдения законодательства о труде, в частности: "все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений".

Устанавливая гарантии прав работников на безопасные условия труда, законодатель в статье 212 ТК РФ установил обязанности работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации.

Указанный перечень обязанностей не является исчерпывающим.

Необходимо подчеркнуть, что весьма важными являются термины и определения, данные в статье 209 ТК РФ "Основные понятия".

В данной статье Кодекса законодатель особо подчеркнул, что вредным производственным фактором является производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасным производственным фактором является производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Особенно важным является также определение аттестации рабочих мест.

Аттестация рабочих мест по условиях труда направлена прежде всего на оценку условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ определен порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ).

В соответствии с частями 2 и 3 данной статьи финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Следует также иметь в виду, что в ряде норм Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены гарантии работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, ограничение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иное.

Охрана труда является институтом отрасли трудового права, ибо он обладает всеми необходимыми для него конститутивными признаками:

- регулирует определенные (однородные) общественные отношения, связанные с обеспечением жизни и здоровья работников;

- правовые нормы обладают устойчивостью и обособлены от других институтов отрасли трудового права.

Вместе с тем позитивна и точка зрения об охране труда как комплексном институте российского права, включающем в себя нормы не только трудового, но и конституционного, гражданского, административного, уголовно-исполнительного и уголовного права. Различать указанные две разновидности института охраны труда как в теории права, так и на практике (в нормотворчестве) исключительно важно.

Институт охраны труда в трудовом праве имеет определенную структуру и содержание. В Трудовом кодексе РФ он предусмотрен в разделе X и включает в себя:

1) общие положения (глава 33) - основные понятия и основные направления государственной политики в области охраны труда;

2) требования охраны труда (глава 34) - государственные требования охраны труда, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, медицинские осмотры некоторых категорий работников, обязанности работника в области охраны труда, соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда;

3) организация охраны труда (глава 35) - государственное управление охраной труда, государственная экспертиза условий труда, служба охраны труда в организации, комитеты (комиссии) по охране труда;

4) обеспечение прав работников на охрану труда (глава 36) - право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда; гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты; выдача молока и лечебно-профилактического питания; санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников; дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников; обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда; финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда; несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету; обязанности работодателя при несчастном случае; порядок извещения о несчастных случаях; порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев; сроки расследования несчастных случаев; порядок проведения расследования несчастных случаев; проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда; порядок оформления материалов расследования несчастных случаев; порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве; рассмотрение разногласий по вопросам расследования оформления и учета несчастных случаев.

Можно предположить, что соответствующие главы раздела X ТК РФ (за исключением главы 33) являются основными подразделениями (элементами) института охраны труда.

В науке трудового права обычно в институт охраны труда включают следующие нормы;

- о правилах и инструкциях по охране труда;

- регулирующие организацию охраны труда;

- о компенсациях для лиц, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда и на тяжелых работах;

- устанавливающие порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- об охране труда женщин, работников, не достигших возраста 18 лет, и лиц с пониженной нетрудоспособностью.

Нетрудно заметить определенные различия в подходах к содержанию и структуре института охраны труда в теории трудового права и в Трудовом кодексе РФ.

Однако хотелось бы обратить внимание прежде всего на такой аспект, как расположение института охраны труда в Трудовом кодексе РФ. В принципиальном смысле система трудового права обусловлена динамикой развития и значением ее институтов. В связи с этим несколько неоправданно включение раздела "Охрана труда" в раздел X Кодекса. Нормы об обеспечении жизни и здоровья работников (с таким наиболее точным названием) необходимо предусмотреть в Трудовом кодексе РФ в разделе IV, т.е. сразу после института трудового договора - центрального института трудового права России.

Соответственно, раздел IV "Рабочее время" будет закреплен в разделе V, "Время отдыха" - в разделе VI ТК РФ и т.д.

С учетом фундаментальной статьи 1 Трудового кодекса РФ, определяющей предмет трудового права, вряд ли обоснованно закреплены в разделе X Кодекса нормы, относящиеся к другим отраслям права. Так, в статье 210 предусмотрены основные направления государственной политики в области охраны труда, содержащие преимущественно нормы административного права и в частности:

- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

- государственное управление охраной труда;

- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

- подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации;

- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и их материальных последствиях;

- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда.

К такой отрасли российского права, как финансовое (ее разделу по налоговому праву), следовало бы отнести положение статьи 210 о проведении эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасной техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

В большей мере к международному праву и международным отношениям можно было бы отнести положение статьи 210 о международном сотрудничестве в области охраны труда.

Федеральный законодатель, видимо, не учел существенное различие, имеющееся между институтом охраны труда в отрасли трудового права и комплексном институте охраны труда в российском праве. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. "Об основах охраны труда в Российской Федерации" как раз был образцом комплексного правового регулирования охраны труда и закономерно включал в себя нормы других отраслей права. В Трудовой кодекс РФ автоматически были перенесены нормы об основных направлениях государственной политики в области охраны труда из Закона от 17 июля 1999 г. (ныне утратил силу), что представляется не совсем правильным.

Аналогично статья 216 Трудового кодекса РФ предусматривает нормы административного права. Так, в этой статье закреплено, что государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Федерации.

К административному праву относятся также нормы частей 4 и 5 ст. 225 ТК РФ: государство содействует организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

Государство обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Статья 226 Кодекса предусматривает некоторые положения о финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда, которые по отраслевой принадлежности относятся к финансовому праву. Например, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляются за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В отраслях экономики, субъектах Федерации, на территориях могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В связи с этим представляется логичным и обоснованным сохранить в статье 226 ТК РФ лишь ныне действующую третью часть в качестве первой, а именно:

"Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)".

Четвертую часть данной статьи в качестве второй сформулировать следующим образом: "У работодателей могут создаваться фонды охраны труда.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда".

Нельзя не отметить существенные пробелы в разделе X Трудового кодекса РФ. Так, по необъяснимым причинам отсутствуют нормы о расследовании и учете профессиональных заболеваний вопреки тому, что статья 210 ТК РФ признает одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Усиливает этот аргумент и другое основное направление государственной политики в области охраны труда - защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В Трудовом кодексе РФ нет специальной статьи (не говоря уже о главе), регулирующей отношения по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников. Кроме того, компетентным законодательным органам целесообразно было бы подумать и о статье Кодекса, регламентирующей вопросы прогнозирования производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В близкой связи с этим стоит актуальная проблема профессиональных рисков и опасностей, а Трудовой кодекс РФ даже не упоминает об этом.

(Позитивно и симптоматично то, что Российский государственный социальный университет 1 - 3 мая 2008 г. организовал и провел научно-практическую конференцию на тему "Проблемы управления профессиональными рисками" к Всемирному дню охраны труда - 28 апреля 2008 г., в которой приняли участие юристы, экономисты, врачи, биологи и другие специалисты.)

Без сомнения есть смысл привести положения раздела X Трудового кодекса РФ в соответствие со статьей 37 Конституции РФ и статьей 2 Кодекса. Согласно статье 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В статье 2 ТК РФ закрепляется норма об обеспечении права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Однако в статье 209 ТК РФ нет определения понятия "гигиена труда". В статье 210 в перечне основных направлений государственной политики в области охраны труда гигиена труда также не упоминается. Вместе с тем существеннее и важнее было бы в разделе X Трудового кодекса предусмотреть отдельную статью либо статьи, регламентирующие гигиену труда.

И напротив, наряду с пробелами раздела X ТК РФ в последнем закреплены отдельные положения, непосредственно не относящиеся к охране труда. Например, в соответствии со статьей 209 Кодекса рабочее место - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Но известно, что категория "рабочее место" является значимой в теории трудового права, особенно на практике при решении вопроса о переводе и (или) перемещении работников.

Близко к этому и определение понятия производственной деятельности (ст. 209 ТК РФ). Под ней понимается совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающую в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг. Это определение не только научно несостоятельно (непонятно, как можно включать в экономическую категорию "превращение ресурсов в готовую продукцию" - "оказание различных видов услуг"), но, главное, не относится непосредственно к охране труда.

В основных понятиях (ст. 209 Кодекса) есть и не совсем правильные термины. К таким следовало бы отнести "требования охраны труда". Под ними понимаются государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Статья 211 ТК РФ закрепляет, что государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В данном случае явно не учтен общеизвестный тезис (а точнее, аксиома для юристов): закон либо иной нормативный правовой акт содержит нормы (норму) либо обязательные правила (правило) поведения <1>.

<1> Термин "требование" означает: 1. Выраженная в решительной, категорической форме просьба, распоряжение. По первому требованию. 2. Правило, условие, обязательное для выполнения. Выполнение требований устава. Требования к экзаменующимся. 3. Внутренние потребности, запросы. Человек с высокими требованиями к себе. 4. Официальный документ с просьбой о выдаче чего-нибудь, направлении кого-, чего-нибудь куда-нибудь. Требование на запчасти. См.: Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. 3-е изд. М.: Азъ, 1995. С. 797.

Согласно части второй ст. 211 ТК РФ государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Почему же не законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и ее субъектов обязательны для исполнения всеми работодателями и работниками?!

Таким образом, категория "требования охраны труда" вряд ли уместна в российском трудовом праве, в том числе в Трудовом кодексе РФ. Поэтому представляется логичным исключить ее из статей 209, 210 и др. ТК РФ, а также признать статью 211 Кодекса утратившей силу.

Как следствие, федеральный законодатель должен раздел X Кодекса привести в соответствие с основополагающими статьями (5, 6, 8 - 10) ТК РФ, устанавливающими иерархию и систему источников трудового права, а также разграничивающими полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Кроме того, необходимо учесть, что название главы 34 Кодекса "Требования охраны труда" не совсем соответствует ее содержанию, так как в ней нет статьи, предусматривающей правила и инструкции по охране труда.

Несколько нелогично включение в данную главу статьи 212, закрепляющей обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, статьи 213 о медицинских осмотрах некоторых категорий работников, статьи 214 об обязанностях работника в области охраны труда.

В связи с этим было бы целесообразным исключить из главы 11 Трудового кодекса РФ статью 69, в соответствии с которой обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ибо она дублирует статью 266 и базисную статью 213 Кодекса.

Но главное, думается, в следующем: цель и назначение статьи 69 Кодекса - охрана труда отдельных категорий работников, и поэтому она неуместна в институте трудового договора.

Введение Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90 статьи 216.1 "Государственная экспертиза условий труда" в раздел X ТК РФ вряд ли правильно.

Согласно статье 216.1 государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Федерации в области охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовым актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц);

- запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;

- проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

- составлять по результатам экспертизы заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования Российской Федерации;

- обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;

- обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Анализ главы 57 Трудового кодекса РФ позволяет также утверждать: государственная экспертиза условий труда осуществляется в порядке, предусмотренном для государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, т.е. рассматриваемая категория должна быть отнесена не к трудовым, а к иным, непосредственно связанным с ними отношениям (статья 1 ТК РФ).

Итак, статью 216.1 следовало бы исключить из главы 35 "Организация охраны труда" и предусмотреть в главе 57 Кодекса. Как следствие, глава 35 будет содержать только статьи 217 и 218. Предлагаю назвать эту главу "Службы и комитеты по охране труда".

Вместе с тем и статья 217 нуждается в определенном совершенствовании, в частности ее название "Служба охраны труда в организации".

Согласно статье 217 в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля над их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой, уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Таким образом, если сравнить содержание частей 1 и 2 ст. 217 и ее название, то можно констатировать: они не соответствуют друг другу - содержание статьи шире, чем ее название, так как относится не только к работодателям-организациям, но и к работодателям - физическим лицам. А в части 3 - к работодателям - индивидуальным предпринимателям. Поэтому предлагаю исключить в названии статьи 217 слово "организация".

В рассматриваемом контексте нельзя не обратить внимание на несоответствие названия главы 36 "Обеспечение прав работников на охрану труда" и ее содержания, так как последнее включает в себя не только основные и дополнительные гарантии прав работников на охрану труда, но и право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Так, согласно статье 219 каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля над соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В этой же статье последние три абзаца, в свою очередь, не совсем согласуются с названием статьи 219. Так, они предусматривают следующие положения:

"Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются".

Представляется правильным и логичным абзацы статьи 219, регулирующие вопросы, связанные с размерами компенсаций и условиями их предоставления, выделить в отдельную статью главы 36.

Статью 221, предусматривающую обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, следовало бы привести в соответствие со статьей 219 в части права работника на обеспечение средствами не только индивидуальной, но и коллективной защиты.

Статью 225, закрепляющую положения об обучении и профессиональной подготовке в области охраны труда, необходимо привести в соответствие со статьей 219 в части права работника на профессиональную переподготовку в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

В то же время по необъяснимым причинам в статье 219 не предусмотрено право работника на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников. Тем самым федеральный законодатель проявляет некоторую непоследовательность и нелогичность (ср. статью 219 и статьи 221, 225, а также 223 Кодекса).

Очевидно, нуждается в совершенствовании и структура раздела X Трудового кодекса РФ. Можно предложить следующую модель:

глава 33 "Общие положения";

глава 34 "Права и обязанности работников в области безопасности и гигиены труда";

глава 35 "Права и обязанности работодателей в области безопасности и гигиены труда" (включив в эту главу статьи о службах и комитетах по охране труда);

глава 36 "Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

Статья: Охрана труда - институт современного трудового права России и его совершенствование

(Петров А.Я.) ("Законодательство и экономика", 2008, N 9) Статья: Требования и гарантии охраны труда. Налогообложение компенсационных выплат (Виговский Е.В.) ("Трудовое право", 2007, N 9)

Обеспечение прав работников на охрану труда.

1. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Это право конкретизировано в ст. 219 ТК и других статьях Трудового кодекса.

Так, согласно ст. 219 ТК каждый работник имеет право на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями охраны труда; на получение от работодателя достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и о принимаемых мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, а также о полагающихся ему компенсациях за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, и средствах индивидуальной защиты.

При невыполнении работодателем указанных обязанностей работник вправе, например, сделать запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте государственными органами соответствующего надзора и контроля или органами общественного контроля и принять личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте. При ликвидации рабочего места в связи с нарушением требований охраны труда у работника возникает право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя.

Работник вправе отказаться выполнять работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности. При таком отказе работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья из-за нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. ст. 220, 379, 380 ТК).

2. Возможность негативного влияния на здоровье работников чрезмерной физической нагрузки, а также вредных или опасных производственных факторов обусловила необходимость закрепления в законодательстве мер предупреждения заболеваемости работников, предоставления им средств защиты, компенсаций за выполнение тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда и других мер.

Так, в целях определения соответствия работников по состоянию здоровья поручаемой им работе и предупреждения профессиональных заболеваний установлено, что работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (лица в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры. Работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других предприятий, учреждений, организаций проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. При наличии медицинских рекомендаций работники проходят внеочередные медицинские осмотры (ст. 213 ТК).

Медицинские осмотры работников проводятся за счет работодателя.

Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения этих осмотров (обследований) утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 N 83.

Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности, по направлению, выданному работодателем. Работодатель и работник информируются о результатах проведенного медицинского осмотра (обследования).

По результатам периодических медицинских осмотров работодателем принимаются меры сообразно с медицинскими заключениями (перевод работника с его согласия на другую работу, изменение режима работы и т.д.).

Проведение медицинских осмотров некоторых категорий работников (персонала центров по профилактике и борьбе со СПИДом, работников, имеющих производственный контакт с канцерогенными веществами, работников объектов использования атомной энергии, персонала по хранению и уничтожению химического оружия и др.) регулируется иными нормативными актами, содержащими дополнительные требования к проведению медицинских осмотров.

Прохождение работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) является их обязанностью. Отказ или уклонение работника от прохождения очередного периодического осмотра без уважительных причин может рассматриваться работодателем как нарушение трудовой дисциплины, такой работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Работодатель не вправе допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК).

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением работникам выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (ст. 221 ТК). Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (по установленным нормам) работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством.

Выдача средств индивидуальной защиты производится в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Постановлением Минтруда России от 18.12.98 N 51.

При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работников с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать характеру и условиям работы этих работников и обеспечивать безопасность их труда. Работники должны бережно относиться к полученным средствам индивидуальной защиты, обязательно использовать их во время работы и своевременно ставить работодателя в известность о необходимости химчистки, стирки, ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В случаях, когда по независящим от работника причинам специальная одежда и специальная обувь пришли в негодность до окончания сроков носки или подверглись порче в местах, отведенных для их хранения, либо похищены оттуда, работодатель обязан отремонтировать специальную одежду и специальную обувь или выдать работникам другие исправные средства индивидуальной защиты.

При выдаче работникам таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники и др., работодатели должны организовать проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению. Кроме того, работодатели должны проводить регулярные испытания и проверки этих средств на предмет их исправности. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должны быть сделаны отметки (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания. Контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты осуществляется работодателем.

Контроль за выполнением работодателями изложенных Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется государственными инспекциями труда.

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно (по установленным нормам) мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредных веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

В целях предупреждения профессиональных и других заболеваний на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (ст. 222 ТК).

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, утверждены Постановлением Минтруда России от 31.03.2003 N 13.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности.

Бесплатная выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов (кефира разных сортов, простокваши, ацидофилина, творога и др.) производится в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утверждаемым Минздравсоцразвития России.

По письменным заявлениям работников выдача им по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

При обеспечении безопасных условий труда работодатель с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или компенсационной выплаты.

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, а также Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания утверждены Постановлением Минтруда России от 31.03.2003 N 14 по согласованию с Минздравом России. Правом на такое питание пользуются работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах названного Перечня, независимо от того, в какой отрасли экономики находятся эти производства, а также независимо от организационно-правовых форм и форм собственности работодателей.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных в Перечне, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован. При соблюдении определенных правил лечебно-профилактическое питание выдается также и другим работникам.

В нерабочие дни, а также в дни отпуска, служебных командировок, учебы с отрывом от производства, в период временной нетрудоспособности при общих заболеваниях и некоторые другие периоды лечебно-профилактическое питание не выдается.

Лечебно-профилактическое питание выдается в виде горячих завтраков перед началом работы. В отдельных случаях по согласованию с медико-санитарной службой организации, а при ее отсутствии - с органами, осуществляющими государственный санитарно-эпидемиологический надзор, допускается выдача этих завтраков в обеденный перерыв. Работающим в условиях повышенного давления (в кессонах, лечебных барокамерах и др.) лечебно-профилактическое питание должно выдаваться после вышлюзования.

Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием и за соблюдение правил его выдачи возлагается на работодателя.

Работодатель может принимать решения о прекращении бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания в случае создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда субъекта РФ и органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

Работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работодатель обязан оборудовать помещения для обогревания и отдыха работников (ч. 2 ст. 109 ТК).

К числу других категорий работников, которым в соответствии с нормативными актами должны предоставляться дополнительные перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время, можно отнести, например, работников виброопасных профессий и водителей автомобилей.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные отпуска (ст. ст. 92 и 117 ТК) <1>.

<1> См.: § 1 главы VII; § 2 главы VIII учебника.

3. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 1 ст. 73 ТК). При переводе в таких случаях работника на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК).

Необходимость перевода работника по состоянию здоровья на другую работу определяется при экспертизе временной нетрудоспособности, которая проводится лечащими врачами государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения либо врачебными комиссиями, назначаемыми руководителями соответствующих медицинских учреждений.

Рекомендация о необходимости прекращения работы в конкретных производственных условиях и рациональном трудоустройстве лицам, получившим повреждение здоровья в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выдается учреждениями медико-социальной экспертизы.

4. Для инвалидов условия труда должны создаваться в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст. 224 ТК). Такая программа разрабатывается учреждениями государственной службы медико-социальной экспертизы и реализуется руководителем той организации, где работник частично утратил трудоспособность. При отсутствии условий для продолжения трудовой деятельности инвалида в данной организации содействие в трудоустройстве ему оказывают органы службы занятости.

Индивидуальная программа реабилитации содержит комплекс мероприятий, включающий в себя медицинские, профессиональные и другие меры, направленные на восстановление или компенсацию утраченных функций организма, на восстановление способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности, а также порядок и сроки их реализации. Названная программа является обязательной для исполнения организациями независимо от их организационно-правовых форм.

Для обеспечения занятости инвалидов организациям независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

Работодатели в соответствии с установленной квотой обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и обеспечивать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

В случае необходимости для рационального трудоустройства инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации создаются специальные рабочие места путем проведения дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Для инвалидов I и II групп устанавливаются сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда и ежегодный отпуск, составляющий не менее 30 календарных дней. Кроме того, на основании письменного заявления работающего инвалида работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями (ст. ст. 96, 99 и 113 ТК).

Помимо оборудования специальных рабочих мест, для обеспечения занятости инвалидов в благоприятных для них условиях создаются специализированные предприятия для применения их труда. Такие предприятия (независимо от организационно-правовых форм) наряду с решением производственных задач осуществляют комплекс мер по профессиональной и социальной реабилитации инвалидов, организуют их медицинское обслуживание.

5. Реализация работниками права на охрану труда должна сочетаться с исполнением ими определенных обязанностей. В частности, работники обязаны соблюдать требования охраны труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (ст. 214 ТК).

"Трудовое право России: Учебник" (2-е издание) (отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова) ("КОНТРАКТ", "ИНФРА-М", 2008) 254 с.

"Правовое регулирование охраны труда" (Ершов В.А.) ("ГроссМедиа", "РОСБУХ", 2008) 47 с.

"Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие" (Андрияхина А.М., Гущина К.О.) ("Дашков и К", 2008) 76 с.