

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОММЕНТАРИИ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РФ



**С.Н. Бабурин, А.А. Глисков,
А.Г. Глисков, А.И. Забейворота**

КОММЕНТАРИЙ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(ПОСТАТЕЙНЫЙ)

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ

**ПОД РЕДАКЦИЕЙ ДОКТОРА ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК
ПРОФЕССОРА С.Н. БАБУРИНА**

**С РАЗЪЯСНЕНИЯМИ ОФИЦИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ
И ПОСТАТЕЙНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ**



**Сергей Николаевич Бабурин
А. А. Глисков
Александр Иванович Забейворота
А. Г. Глисков
Комментарий к Трудовому
кодексу Российской
Федерации. Постатейный.
Научно-практический.
С разъяснениями
официальных органов и
постатейными материалами.
Действующая редакция 2017 г.**

*Текст предоставлен правообладателем
http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=23558549
С.Н. Бабурин, А.А. Глисков, А.Г. Глисков, А.И. Забейворота
Комментарий к Трудовому кодексу РФ. Постатейный. Научно-
практический. С разъяснениями официальных органов и
постатейными материалами. Действующая редакция 2017 г. Под
редакцией доктора юридических наук, профессора С.Н. Бабурина. 4-е
издание, переработанное и дополненное.: Книжный мир; Москва; 2017*

Аннотация

Представлен полный текст первой, второй, третьей, четвертой, пятой и шестой частей Трудового кодекса Российской Федерации, действующей в 2017 году, с учетом вновь принятых федеральных законов с подробными постатейными комментариями. Настоящее 4-е издание является основательно переработанным и дополненным и по существу качественно отличается от предыдущего издания. Нормы Трудового кодекса РФ затрагивают как многочисленные сферы профессиональной деятельности граждан, так и разнообразные области профессиональной деятельности должностных лиц. Комментарии носят практический характер, рассматривают наиболее сложные вопросы, сопровождаются разъяснениями официальных органов, включают ссылки на другие законы и нормативные акты, так или иначе связанные с комментируемыми статьями Кодекса. Для широкого круга читателей: работников и работодателей, руководителей организаций и индивидуальных предпринимателей, сотрудников кадровых служб, адвокатов, работников правоохранительных органов, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений, граждан, занимающихся самообразованием и интересующихся вопросами применения трудового законодательства.

Содержание

Перечень принятых сокращений и обозначений	12
Предисловие	16
Часть первая	20
Раздел I. Общие положения	20
Глава 1. Основные начала трудового законодательства	20
Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства	20
Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений	39
Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда	59
Статья 4. Запрещение принудительного труда	63
Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права	70
Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов	77

Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений	
Статья 7. Утратила силу	82
Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке	85
Статья 10. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права	88
Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права	97
Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени	105
Статья 13. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве	111
Статья 14. Исчисление сроков	114
Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений	116

Статья 15. Трудовые отношения	116
Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений	121
Статья 17. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность	125
Статья 18. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу	126
Статья 19. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности	129
Статья 19. 1. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями	131
Статья 20. Стороны трудовых отношений	133
Статья 21. Основные права и обязанности работника	139

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя	157
Часть вторая	173
Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда	173
Глава 3. Общие положения	173
Статья 23. Понятие социального партнерства в сфере труда	173
Статья 24. Основные принципы социального партнерства	175
Статья 25. Стороны социального партнерства	183
Статья 26. Уровни социального партнерства	186
Статья 27. Формы социального партнерства	191
Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела	196
Глава 4. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве	198
Статья 29. Представители работников	198
Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями	202
Статья 31. Иные представители работников	205

Статья 32. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников	207
Статья 33. Представители работодателей	210
Статья 34. Иные представители работодателей	215
Глава 5. Органы социального партнерства	217
Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	217
Статья 35.1. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда	226
Глава 6. Коллективные переговоры	233
Статья 36. Ведение коллективных переговоров	233
Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров	237
Статья 38. Урегулирование разногласий	248
Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах	249
Глава 7. Коллективные договоры и соглашения	254
Статья 40. Коллективный договор	254
Статья 41. Содержание и структура	258

коллективного договора	
Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора	264
Статья 43. Действие коллективного договора	266
Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора	269
Статья 45. Соглашение. Виды соглашений	271
Конец ознакомительного фрагмента.	276

**С.Н. Бабурин, А.А.
Глисков, А.Г. Глисков,
А.И. Забейворота**

**Комментарий к Трудовому
кодексу Российской
Федерации. Постатейный.
Научно-практический.**

**С разъяснениями
официальных органов
и постатейными**

**материалами. Действующая
редакция 2017 г**

© С.Н. Бабурин, 2017 г.

© А.А. Глисков, 2017 г.

© А.Г. Глисков, 2017 г.

© А.И. Забейворота, 2017 г.

© Книжный мир, 2017 г.

Перечень принятых сокращений и обозначений

АПК РФ — Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации

АПК РФ — Агропромышленный комплекс Российской Федерации

БВС РФ (СССР, РСФСР) – Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации (СССР, РСФСР)

БМТ — Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации

БНА (СССР, РСФСР, РФ) – Бюллетень нормативных правовых актов (министерств и ведомств; федеральных органов исполнительной власти)

Ведомости СНД и ВС РФ (РСФСР) – Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации (РСФСР)

ВС РФ — Верховный Суд Российской Федерации

ВЦСПС — Всесоюзный центральный Совет профессиональных союзов

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации

ГПК — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

ЕКС — Единый квалификационный справочник должностей

стей руководителей, специалистов и служащих

ЕТКС — Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

КС РФ — Конституционный Суд Российской Федерации

КТС — Комиссия по трудовым спорам

МИД РФ — Министерство иностранных дел Российской Федерации

Минздравсоцразвития России — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

МОТ — Международная организация труда

МРОТ — Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом

НК РФ — Налоговый кодекс Российской Федерации

ОСПС ЗР — Общероссийская лицензионная ежемесячно обновляемая справочная правовая система «Законодательство России» издательства «ELEX»

Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.09.2010 № 2)

Постановление Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52 — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 нояб-

ря 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

РИСОТ — Российская информационная система охраны труда

Росстат — Федеральная служба государственной статистики РФ

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости РФ

РСПС — Российский Союз промышленников и предпринимателей

СЗ РФ — Собрание законодательства Российской Федерации

СК РФ — Семейный кодекс Российской Федерации

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации

УИК РФ — Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации

УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации

УПК РФ — Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации

ФГУ — Федеральное государственное учреждение

ФГУП — Федеральное государственное унитарное предприятие

ФЗ — Федеральный закон

ФКЗ — Федеральный конституционный закон

ФМС России — Федеральная миграционная служба

ФНС России — Федеральная налоговая служба

ФСС РФ — Фонд социального страхования Российской

Федерации

ЦК КПСС — Центральный комитет Коммунистической
партии Советского Союза

Предисловие

С развитием и совершенствованием рыночных отношений в Российской Федерации и повышением роли государства в их правовом регулировании (совершенствовании механизма рыночных отношений) возникает потребность осмыслить новую роль трудового законодательства не только в системе российского права в частности, но и в системе новых производственных отношений вообще.

Представляемый Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации является наиболее полным из всех ранее издаваемых.

Комментарий подготовлен научными работниками и адвокатами практиками.

Авторы подробно комментируют статьи Трудового кодекса РФ с учетом последних изменений и дополнений.

Комментарий составлен простым, доступным для всех читателей языком.

Авторы использовали не только обширные международную и федеральную законодательные базы, но и законодательные базы субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, а также судебную практику; приводят конкретные примеры применения норм трудового права, показывают пути совершенствования отдельных норм Трудового кодекса РФ.

В конце Комментария приведен Перечень (более 800) законодательных, нормативных правовых и судебных актов, использованных при подготовке Комментария.

Авторы комментируют нормы трудового законодательства в системе современного российского права в реалиях нового экономического базиса страны, основанного на различных видах собственности, в том числе и частной, равным образом признаваемых и защищаемых государством, на свободе экономической деятельности (ст. 8 Конституции РФ) и свободе труда (ст. 37 Конституции РФ).

При этом первостепенное значение (в идеале) в понимании роли и значения современного трудового права в России является осознание, что Российская Федерация, как об этом указано в ст. 7 Конституции РФ, является социальным государством, политика которого (в том числе и трудового законодательства как метода регулирования трудовых и связанных с ними иных правоотношений) «направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».

В указанном контексте современное трудовое законодательство не всегда выполняет свою регулирующую роль. В частности, крайне низка, не выразительна его роль в установлении справедливого соотношения норм труда и его оплаты, распределения природной ренты, прибавочной стоимости, прибыли, чрезмерной в ряде случаев эксплуатации человека наемного труда, его незащищенности от недобросо-

вестного работодателя.

Обыденным делом в условиях действия Трудового кодекса РФ стали длительные задержки выплаты заработной платы, необоснованные отказы в приеме на работу, незаконные переводы, принудительные направления работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы, увольнение трудящихся без обеспечения соответствующих мер материальной защиты и предоставления иных социальных гарантий и другие нарушения трудового законодательства.

Авторы обращают внимание читателей представленной работы, что трудовые отношения некоторых (достаточно крупных) групп работников помимо Трудового кодекса регулируются нормами других федеральных законов. Например, для государственных гражданских служащих своеобразием основным законом о труде (трудовым кодексом) является Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а для значительной категории служащих органов местного самоуправления – соответственно Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Вместе с тем, нормы этих законов должны, во-первых, не входить в противоречие с нормами Трудового кодекса, и, во-вторых, применяться во взаимодействии с нормами трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Важно понимание того, что разработка и принятие нового

Трудового кодекса РФ обусловлены переходом Российской Федерации к рыночным отношениям на базе широкой приватизации государственных предприятий, учреждений и организаций, получивших после приватизации полную хозяйственную самостоятельность.

Авторы подчеркивают, что в современных условиях необходимо возрастание роли трудового законодательства, его совершенствования как регулятора общественных отношений в сфере труда, механизма стимулирования творческой активности участников трудовых отношений, обеспечения справедливого регулирования соотношения интересов собственников организаций (работодателей) и людей труда (наемных работников), достойной адекватной оплаты результатов труда работников, их социальной защищенности.

Часть первая

Раздел I. Общие положения

Глава 1. Основные начала трудового законодательства

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

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

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

ношений по:

**организации труда и управлению трудом;
трудоустройству у данного работодателя;
подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;**

социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

**разрешению трудовых споров;
обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.**

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовое право – одна из наиболее важных, ведущих и в то же время наиболее сложных и объемных отраслей Российского права, регулирующая трудовые и непосредственно связанные с ними другие правоотношения.

Нормы трудового права регулируют трудовую деятельность любого сообщества людей, осознавших необходимость совместной или индивидуальной деятельности в рамках установленных ими же (или избранными ими представителями) норм поведения, касающихся как организации самого процесса труда, так и распределения вознаграждения за его результаты.

В нашем государстве цели и задачи трудового законодательства predetermined положениями ст. 18 Конституции РФ, согласно которым права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими, они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием. Поэтому установление и реализация государственных гарантий трудовых прав граждан (работников), обеспечение благоприятных условий труда, определение справедливого баланса интересов работников, работодателей и государства, защита прав указанных субъектов трудовых правоотношений явля-

ется целью трудового законодательства.

2. В комментируемой статье сформулированы две основные задачи трудового законодательства.

Во-первых, это создание таких правовых условий, при которых возможно оптимальное согласование, как интересов сторон трудовых отношений, так и интересов государства.

Во-вторых, это обеспечение правового регулирования не только трудовых отношений, но и непосредственно связанных с ними иных отношений.

В части 2 комментируемой статьи законодатель выделяет 9 групп таких отношений.

Отношения по организации труда и управлению трудом складываются между работодателем (его администрацией) и коллективом по вопросам:

- подготовки и заключения коллективного договора и (или) соглашений;
- установления норм выработки и условий оплаты труда;
- предоставления льгот и преимуществ;
- профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и обучения другим профессиям;
- улучшения социально-бытового обслуживания работников;
- другим вопросам, касающимся как коллективных, так и индивидуальных интересов работников данной организации, индивидуального предпринимателя.

Поскольку отношения по организации труда и управле-

нию трудом в основе своей касаются коллектива работников, было бы целесообразным ввести в Трудовой кодекс РФ понятия трудового коллектива, определение его функций и полномочий.

Указанные организационно-управленческие отношения играют служебную подчиненную роль по отношению к трудовым отношениям. Они по существу признаны организовать трудовые отношения и управлять ими в рамках конкретного коллектива работников.

Отношения по трудоустройству у данного работодателя могут возникать при непосредственном обращении граждан к работодателям по вопросам трудоустройства или в органы трудоустройства на местах, которые входят в состав Федеральной службы по труду и занятости. В первом случае работник самостоятельно ведет переговоры в кадровой службе организации либо непосредственно с работодателем об условиях заключения трудового договора. При обращении гражданина в органы трудоустройства, эти органы на местах выполняют посреднические функции между организациями, нуждающимися в кадрах работников определенных специальностей, и гражданами, желающими устроиться на работу по определенным специальностям, профессиям и должностям. Вопросы трудоустройства регулируются Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 22.12.2014 № 425-ФЗ).

Согласно ст. 12 указанного Закона гражданам Российской

Федерации гарантируются:

- свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;
- защита от безработицы;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
- информирование о положении на рынке труда.

При посредничестве органов службы занятости по трудоустройству возникают три вида отношений:

- между гражданином и местным органом трудоустройства по вопросу содействия в подыскании соответствующей работы;
- между местным органом трудоустройства и организацией (работодателем) по вопросу направления гражданина на работу.
- между организацией (работодателем) и гражданином, имеющим направление местного органа трудоустройства, по вопросу заключения трудового договора.

Указанный вид отношений обеспечивает возможность гражданину на основе информации о положении на рынке труда путем свободного выбора наиболее быстро и рационально вступить в трудовые отношения.

По данным Росстата потребность организаций в работниках, заявленная в органы государственной службы занятости на 1 января 2008 года, составляла 1 126 295 чел.

Таким образом, отношения по трудоустройству у конкретного работодателя как бы предшествуют трудовым отношениям, обеспечивают их возникновение. При этом для некоторых граждан (инвалидов, несовершеннолетних) устанавливаются определенные льготы по трудоустройству, для чего конкретным организациям (работодателям) устанавливаются соответствующие квоты (нормы брони) для приема на работу и профессиональному обучению. В условиях перехода к рыночным отношениям такая практика обеспечивает правовую защищенность этих категорий граждан при реализации права на труд. Так, Законом г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест» работодателям, осуществляющим деятельность на территории города Москвы, у которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек, установлена квота в размере 4 процентов от среднесписочной численности работников. Право на предоставление квоты для трудоустройства имеют:

- инвалиды, признанные таковыми федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы;
- несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;
- лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет;
- граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые (ОСПС ЗР. 2008. Март).

Аналогичные законы приняты в других субъекта Российской Федерации.

Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя возникают в связи с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников, обучения их вторым профессиям непосредственно в организации. Это может осуществляться путем заключения ученического договора и обучения гражданина на рабочем месте, путем бригадного или курсового обучения. Такие формы обучения граждан, как правило, осуществляются до начала их самостоятельной работы, следовательно, эти отношения носят предварительный, подготовительный характер по отношению к трудовым отношениям. Вместе с тем обучение работника другой профессии может осуществляться в период выполнения им первоначальной работы, обусловленной трудовым договором. В таком случае отношения по поводу получения второй профессии будут носить по отношению к трудовым отношениям характер вспомогательных, сопутствующих.

Кроме того, работодатель в случае необходимости может осуществить переподготовку работников в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, предусмотренных коллективным договором либо соглашениями. Тогда эти отношения в зависимости от того, в ка-

кой очной или заочной формах осуществляется переподготовка работников, будут носить характер или предварительных (при очной форме обучения), или вспомогательных, сопутствующих (при заочной форме обучения).

Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений призваны содействовать развитию нормальных взаимоотношений между работодателями и работниками.

Социально-партнерские отношения строятся на федеральном, региональном (межрегиональном), отраслевом, территориальном уровнях и на уровне организации, индивидуального предпринимателя (локальном уровне).

На федеральном уровне такие социально-партнерские отношения зафиксированы в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 годы, в котором в частности указано, что стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения создание условий, содействующих формированию структурно развитой, обеспечивающей нужды страны и населения, конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно с точки зрения интересов всех субъектов экономики; обеспечение нового, более высокого уровня жизни граждан Российской Федерации, прежде всего за счет

кардинального повышения эффективности государственного управления и социальной ответственности всех субъектов экономики, внедрения принципов достойного труда на основе подходов Международной организации труда.

Примером социально-партнерских отношений на отраслевом уровне может служить Отраслевое Соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2013–2015 годы» (утв. Рослесхозом, Профсоюзом работников лесных отраслей России 04.12.2012).

Данное Соглашение заключено между работниками организаций лесного хозяйства (лесхозы, лесничества, специализированные организации по авиационной охране лесов от пожаров, по защите леса от вредителей и болезней леса, по лесному семеноводству, лесоустроительные, научные, проектно-изыскательские и другие организации, общество лесоводов, работников Росприроднадзора, государственные природные заповедники, национальные парки) в лице их представителя – Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации (Рослеспрофсоюз) и работодателей в лице их представителей – Федерального агентства лесного хозяйства (Рослесхоз), Федеральной службы по надзору в сфере природопользования (Росприроднадзор) Министерства природных ресурсов Российской Федерации.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, за-

ключаемым между полномочными представителями работодателей и работников организаций лесного хозяйства.

Положения Соглашения обязательны к руководству и применению при заключении коллективных, трудовых договоров, при разрешении трудовых споров (конфликтов) и споров по возмещению вреда, причиненного работникам трудовым увечьем и иным повреждением здоровья в организациях лесного хозяйства России при исполнении трудовых обязанностей.

В случае отсутствия в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

Социально-партнерские отношения между работодателем и трудовым коллективом регулируются нормами Трудового кодекса РФ. Это по существу новый вид отношений в предмете трудового права используется сторонами социально-партнерских отношений (работодателями и работниками) по договорному регулированию их социально-трудовых отношений и по согласованию их социально-экономических интересов.

Социальному партнерству в сфере труда посвящен целый раздел Трудового кодекса РФ (33 статьи), что подчеркивает значимость этих отношений в системе взаимоотношений работников (представителей работников) с работодателями (представителями работодателей), а в необходимых случаях и с органами государственной исполнительной власти либо органами местного самоуправления.

Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях вытекает из права работников и их представителей (в том числе и органов профессиональных союзов работников) на участие в управлении организациями в формах, предусмотренных нормами трудового законодательства, иных федеральных законов, соглашений и коллективных договоров.

Таковыми формами участия работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства могут быть: коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений; взаимные (работников и работодателей) консультации по указанным вопросам; надзор профсоюзных органов за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства; принятие работодателями в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом мнения выборного профсоюзного органа и т. п.

Одним из наиболее характерных примеров участия работников в установлении условий труда и применении трудового законодательства является участие работников в общих собраниях трудового коллектива по обсуждению проекта коллективного договора.

При этом законодатель подчеркивает, что не допускается ведение переговоров и заключение коллективных договоров

и соглашений от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти или органами местного самоуправления, политическими партиями.

Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда могут возникать как в случае причинения работнику вреда, связанного с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным нарушением его трудовых прав, так и в случае причинения работником ущерба имуществу работодателя.

Материальная ответственность работника, как стороны трудового отношения, как правило, носит ограниченный характер. Полная материальная ответственность работника может наступить только в строго указанных в Трудовом кодексе РФ случаях (см. комментарий к ст. 243 ТК РФ).

Необходимо отметить, что отношения работодателя и работника (членов семьи работника в случае его гибели) по материальной ответственности за вред, причиненный работнику трудовым увечьем, связанным с несчастным случаем на производстве, носят двоякий характер. С одной стороны эти отношения непосредственно связаны с трудовыми отношениями и являются предметом трудового права, ибо работодатель в указанных случаях производит выплату работнику по листкам нетрудоспособности (больничным листкам), возмещает моральный вред, а также осуществляет некоторые другие выплаты.

С другой стороны с принятием Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 01.12.2014, с изм. от 30.09.2015) возмещение материального ущерба работнику (членам его семьи) в основной части в указанных случаях возлагается на Фонд социального страхования РФ, а работодатель лишь осуществляет страховые выплаты в этот Фонд. Поэтому отношения по материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем, перераспределяются между предметом трудового права и предметом права социального обеспечения.

Отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права можно охарактеризовать как охранительно-обеспечительные. Они обеспечивают соблюдение норм трудового законодательства, в том числе правил и норм по охране труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивая приоритет сохранения здоровья и жизни работников.

Эти отношения складываются в процессе надзорной деятельности соответствующих государственных органов за соблюдением трудового законодательства, обеспечению безопасных условий и охраны труда в организациях.

Таковыми органами в настоящее время являются органы федеральной инспекции труда (Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов – государственных инспекций труда в субъектах РФ), осуществляющие свои полномочия на основании норм Трудового кодекса РФ (ст. 354–365), Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (в ред. от 11.04.2015 № 347), а также положений о государственных инспекциях труда в субъектах РФ, утв. соответствующими приказами Роструда от 24.03.2005 № 139–227 (ОСПС ЗР. 2008. Март).

Право контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства предоставлено также профсоюзным органам. Профсоюзы могут осуществлять такие контрольные функции как через свои органы (комитеты, объединения, ассоциации), так и через специализированные профсоюзные органы – профсоюзные инспекции труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

В различных отраслях производства контрольно-надзорные функции за охраной труда осуществляют специализированные государственные организации. Таковыми являются:

- Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), руководство которой осуществляет непосредственно Правительство РФ, выполняющая, в том числе контрольно-надзорные функции: за безопасным ведением работ, связанных с использованием

недрами; по обеспечению промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии, электрических и тепловых установок и сетей и др.;

● Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека в составе Министерства здравоохранения и социального развития РФ, осуществляющая, в том числе функции санитарно-эпидемиологического надзора в организациях.

Государственный надзор за точным и единообразным применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют также органы Прокуратуры РФ в соответствии с полномочиями, возложенными на них Законом РФ от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре в Российской Федерации» (в ред. от 13.07.2015 № 269-ФЗ).

В ходе осуществления своих контрольно-надзорных полномочий за охраной труда и соблюдением трудового законодательства указанные органы вступают в правовые отношения с организациями, должностными лицами их администраций, работодателями и работниками.

Зачастую эти отношения могут возникать еще до стадии начала деятельности организации. Например, надзор за соблюдением норм охраны труда на стадии проектирования предприятия, на стадии его строительства или реконструкции и т. д. В этих случаях контрольно-надзорные отношения возникают до трудовых отношений, и их можно охарактери-

зовать как предупредительные.

Отношения по разрешению трудовых споров складываются между органами по рассмотрению трудовых споров, касающихся различных аспектов применения трудового законодательства, между работодателями и работниками. Эти отношения могут касаться как защиты прав работников, так и защиты прав работодателей.

Защита трудовых и связанных с трудовыми социально-экономических прав работников может быть осуществлена следующими способами:

- государственными органами и должностными лицами этих органов, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (федеральной инспекции труда, федеральных служб органов исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности, Прокуратуры РФ; служб по труду субъектов РФ);

- органами профессиональных союзов (комитетами, объединениями, ассоциациями; инспекциями труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда);

- органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организациях – комиссиями по рассмотрению трудовых споров (КТС);

- в судах;

- путем самозащиты работниками трудовых прав;

● путем рассмотрения коллективных трудовых споров (примирительными комиссиями, с участием посредника, в трудовом арбитраже), включая использование права на забастовку.

В целом эти отношения можно охарактеризовать как процессуально-защитительные и процессуально-предупредительные, поскольку деятельность органов по защите прав работников и работодателей имеет целью не только защиту прав указанных субъектов трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, но и предупредительный характер по недопущению подобных нарушений впредь.

Отношения по обязательному социальному страхованию осуществляются только в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Одним из принципов трудового права является «обеспечение права на обязательное социальное страхование работников».

Поэтому законодатель в ст. 22 ТК РФ отнес к числу основных обязанностей работодателя осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами.

Такое социальное страхование осуществляется работодателями на основании ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Согласно данному Закону страховое возмещение вреда пострадавшим осуществляется страховщиком, каковым является Фонд социального страхования РФ. Работодатели же обязаны производить платежи на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Вместе с тем работодатель в рамках правоотношений по социальному страхованию должен осуществлять:

- выплату застрахованным (работникам) за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пособий по временной нетрудоспособности, связанной с наступлением страхового случая;

- представление работнику, нуждающемуся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая, оплачиваемого отпуска для санаторно-курортного лечения (сверх установленного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно;

- оплату работнику за счет начисленных страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проезда к месту лечения и обратно.

Таким образом, отношения по обязательному социальному страхованию носят характер множественных правоотношений. Это комплекс правовых отношений, а также непо-

средственно связанных с ними отношений: между работником и работодателем по выполнению работодателем своих обязательств перед работником (оплаты периода временной нетрудоспособности, предоставление отпуска для лечения (сверх основного отпуска), оплаты проезда к месту лечения и обратно) по закону о социальном страховании; между работодателем и Фондом социального страхования РФ по вопросам организации обязательного социального страхования и выплаты страховых взносов в этот Фонд; между работником и Фондом социального страхования по выплате работнику страхового обеспечения.

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

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

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способно-

стями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

обеспечение права работников и работодателей

на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

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

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

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

обеспечение права на разрешение индивидуальных

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

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

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

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

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

КОММЕНТАРИЙ

1. Принципы трудового права являют собой основополагающие начала, ключевые положения (руководящие идеи, директивные установки), определяющие сущность правового

го регулирования общественных отношений в сфере труда. Эти принципы определяют также и общую направленность развития и совершенствования институтов системы трудового права. По своему существу принципы трудового права являются как бы фундаментом всей системы трудового права. Они обеспечивают возможность и необходимость развития норм права в соответствии с требованиями Конституции РФ, общепризнанных принципов и норм международного права, составляющих в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ ее правовую систему; преодоления коллизий и пробелов в трудовом законодательстве.

Основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений закреплены в комментируемой статье.

Часть этих принципов имеют конституционную и международно-правовую основу. Так, принципы свободы труда, запрещения принудительного труда, защиты от безработицы вытекают из ст. 37 Конституции РФ. Такие фундаментальные принципы как: свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; действительное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий, закрепленные в Декларации Международной Организации Труда от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», нашли отражение и в трудовом законодательстве

Российской Федерации.

Принципы трудового права не статичны, они находятся в постоянном видоизменении и развитии. Трансформация социально-экономических отношений, достижения в научно-техническом развитии оказывают существенное воздействие на изменение принципов трудового права. Например, до перехода к рыночным отношениям российское трудовое право не знало принципа защиты от безработицы. Сегодня этот принцип является в трудовом праве одним из основных.

Принцип свободы труда вытекает из ст. 37 Конституции РФ, провозгласившей, что «труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Этот принцип конкретизируется в ряде статей Трудового кодекса РФ и иных федеральных законах.

Наиболее полно принцип свободы труда раскрыт в разд. III «Трудовой договор» Трудового кодекса РФ (ст. 56–90), в котором нашли отражение вопросы заключения, изменения и прекращения трудовых отношений сторон трудового договора.

Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда основывается на Конституции РФ (ч. 2 ст. 37), общепризнанных нормах международного права (подп. «b» п. 2 Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»), безоговорочно запрещающих принудительный труд. Более полное выражение

этот принцип получил в соответствующих статьях ТК РФ и иных федеральных законах. Так, ст. 4 ТК РФ запрещает принудительный труд и указывает, в каких случаях запрещается выполнение работ под угрозой применения наказания (принудительный труд). На это указывается также в ч. 2 ст. 1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которой «принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом». Таким образом, гражданин вправе не только самостоятельно выбирать род деятельности и профессию, но и вообще отказаться от труда, жить на проценты от вкладов, дивидендов от акций и т. п.

Запрещение дискриминации в сфере труда основывается на положениях ст. 19 Конституции РФ, провозгласившей, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина (в том числе и в сфере трудовых отношений) независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

В подп. «d» п. 2 Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» также содержится призыв ко всем государствам не допускать дискриминации в области труда и занятий.

Более конкретно и полно этот принцип раскрыт в ст. 3

«Запрещение дискриминации в сфере труда» ТК РФ.

Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве основывается на конституционном принципе защиты от безработицы, провозглашенном в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ.

Наиболее полно этот принцип нашел отражение в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», который определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Этот Закон регулирует вопросы:

- определения прав граждан в области занятости;
- обеспечения гарантий государства в реализации права граждан на труд;
- государственного регулирования и организации занятости населения;
- формы участия работодателей в обеспечении занятости населения;
- предоставления социальных гарантий и компенсаций.

Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда основан на конституционных нормах, согласно которым каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому до-

говору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 3, 5 ст. 37 Конституции РФ). Этот принцип обеспечивается соответствующими нормами трудового законодательства. Так, гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, определены законодателем в ст. 220 ТК РФ. В части 3 этой статьи, в частности, установлено, что в случае приостановления или временного запрета деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Рабочее время и время отдыха регулируются соответственно разд. IV и V Трудового кодекса РФ. Так, например, в ч. 2 ст. 91 ТК РФ установлено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а ст. 115 ТК РФ устанавливает, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Принцип равенства прав и возможностей работников вытекает из положений ст. 19 Конституции РФ, провозгласившей равенство всех перед законом и судом. Исходя из этого ст. 3 ТК РФ устанавливает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Если коллективным договором, соглашениями, трудовым

договором установлены условия трудовых отношений, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

Более того, работодатели (объединения работодателей) в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, трудовых договорах могут устанавливать условия, расширяющие права работников, предоставляющие им более высокий уровень гарантий по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда вытекает из ст. 7 и 37 Конституции РФ, согласно которым Российское Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, и каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Эти конституционные положения находят свое развитие в нормах Трудового кодекса РФ и других федеральных законов. Так, ст. 132 ТК РФ запрещает какую бы то ни было дис-

криминацию при установлении и изменении условий оплаты труда. Это значит, что размер заработной платы работников равной квалификации при одинаковой сложности выполняемой работы, количестве и качестве затраченного труда не должен существенно отличаться.

Согласно ч. 1 ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (см. комментарий к ст. 133 ТК РФ).

Принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе, профессиональную подготовку и повышение квалификации вытекает из более общих принципов, запрещающих дискриминацию труда (ст. 3 ТК РФ) и равенства прав и возможностей работников (ст. 19 Конституции РФ, ст. 3 ТК РФ).

Специальные нормы трудового законодательства, развивающие данный принцип изложены в гл.26 «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением», и разд. IX «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников» Трудового кодекса РФ.

Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов основан на ст. 30 Конституции РФ, гарантирующей каждому право на объединение, включая право создавать профессиональ-

ные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

Вместе с тем следует отметить, что «никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем» (ч. 2 ст. 30 Конституции РФ).

Работники реализуют свое право на объединение путем создания профессиональных союзов на основе Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», который устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

Вопросам участия профессиональных союзов в защите трудовых прав и законных интересов работников посвящена гл. 58 (ст. 370–378) ТК РФ.

Помимо профсоюзов интересы работников могут представлять и другие представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ).

Работодатели для защиты своих прав и интересов вправе в соответствии со ст. 33 ТК РФ создавать некоммерческие объединения работодателей. Согласно ст. 2 ФЗ от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 24.11.2014 № 358-ФЗ) работодатели имеют право без

предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов на добровольной основе создавать объединения работодателей в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Государство содействует реализации права работодателей на объединение в целях развития социального партнерства, обеспечения участия работодателей в установленном порядке в формировании и проведении согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Таковыми объединениями, например, являются: Московское объединение промышленников и предпринимателей, Союз промышленников Алтайского края, Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России, Союз промышленников и предпринимателей угольной отрасли и др.

На федеральном уровне работодатели объединены в Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП).

Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией основан на нормах гл. 8 «Участие работников в управлении организацией» Трудового кодекса

РФ. Основные формы такого участия указаны в ст. 53 ТК РФ.

Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Этот принцип правового регулирования общественных отношений в сфере труда отражает политику государства в установлении оптимального соотношения централизованных и договорных норм правового регулирования, наиболее полно учитывающих специфику условий труда в зависимости от отраслевых, региональных и местных условий и условий труда в конкретных организациях.

С помощью централизованного правового регулирования, как правило, устанавливается минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться договорными нормами правового регулирования. Централизованное регулирование осуществляется федеральными законодательными и исполнительными органами государственной власти, включая отраслевые органы и высшими профсоюзными органами страны.

С помощью договорного правового регулирования (коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, трудовых договоров) устанавливаются нормы трудового права, регулирующие общественные отношения в сфере труда непосредственно в конкретной организации, на конкретном производстве, у конкретного предпринимателя. На-

пример, режим рабочего времени, график отпусков, льготы и преимущества из фондов организации (сверх минимальных норм, предусмотренных централизованным регулированием) и т. д.

Принцип социального партнерства в сфере труда представляет собой систему взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти и органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников, работодателей и государства по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социально партнерские отношения на федеральном, отраслевом, региональном уровнях устанавливают отношения между соответствующими субъектами этих отношений, а также комплекс гарантий для работников соответствующих организаций.

Например, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008–2010 годы установлены общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне и совместные действия сторон по их реализации.

Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социаль-

но-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

Принцип обязательного возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, основан на положениях гл. 38 «Материальная ответственность работодателя перед работником» Трудового кодекса РФ. Содержание этого принципа определяют следующие положения:

- работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);

- работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, обязан возместить этот ущерб в полном объеме (ст. 235 ТК РФ);

- работодатель, нарушивший установленный срок выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) (ст. 236 ТК РФ);

- работодатель обязан возместить работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя. Моральный вред должен быть возмещен независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществ-

ления государственного контроля и надзора за их соблюдением основан на конституционных принципах, заложенных в ст. 7 Конституции РФ, о том, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, ... устанавливаются социальные гарантии, и ст. 17 Конституции РФ о том, что в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина (в том числе и в области трудовых отношений) согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией. В развитие положений Конституции РФ эти гарантии по обеспечению прав работников и работодателей в основе своей определяют Трудовым кодексом РФ, в частности, его гл. 57 «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, исходит из положения ст. 2 Конституции РФ о том, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства.

Трудовое законодательство запрещает дискриминацию в сфере труда (ст. 3 ТК РФ). Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд за восстановлением нарушенных прав, а также за возмещением материального ущерба и компенсации морального вреда.

Работник может обратиться за защитой своих трудовых прав не только в суд, но и в другие государственные органы, осуществляющие защиту трудовых прав, а именно в государственную инспекцию труда или к соответствующему прокурору.

Принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных трудовых и коллективных споров, а также права на забастовку основан на положениях ч. 4 ст. 37 Конституции РФ, установившей, что в Российской Федерации признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Соблюдение этого принципа обеспечивается нормами гл. 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» и 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» Трудового кодекса РФ. В частности, ст. 382 ТК РФ установлено, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Принцип обязанности сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора основан на соответствующих статьях Трудового кодекса РФ, устанавливающих обязанности работника и работодателя в трудовых отношениях. Так, обязанности работодателя по трудовому договору указаны в ч. 2 ст. 22 ТК РФ, а обязанности работника – соответственно в ч. 2 ст. 21 ТК РФ.

Права и обязанности сторон трудового договора при его

заключении, изменении и прекращении подробно изложены в разд. III (ст. 56–84) «Трудовой договор» ТК РФ.

Статьи 191–195 ТК РФ определяют порядок поощрений работников за добросовестный труд и порядок наложения взысканий за дисциплинарные проступки работника.

Вопросы взаимной материальной ответственности сторон трудового договора регулируются нормами разд. XI (ст. 232–250) ТК РФ.

Принцип обеспечения прав представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, основан на нормах гл. 58 (ст. 370–378) «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами» ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». И нормы Трудового кодекса, и нормы указанного Закона устанавливают, что профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективных договоров, соглашений (ч. 1 ст. 370 ТК РФ, ч. 1 ст. 19 Закона).

Принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности основан, прежде всего, на конституционном положении, закреплен-

ном в ст. 21 Конституции РФ о том, что достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления.

В Трудовом кодексе РФ нет специальной статьи по обеспечению права работников по защите своего достоинства в период трудовой деятельности. Вместе с тем принцип обеспечения такого права косвенно просматривается во многих статьях Кодекса. Так, согласно ст. 24 ТК РФ в число основных принципов социального партнерства включены принципы равноправия сторон, а также уважение и учет интересов сторон трудового договора.

Авторы полагают, что было бы целесообразным дополнить ч. 2 ст. 22 ТК РФ, определяющую круг обязанностей работодателя абзацем, обязывающим работодателя обеспечивать права работников на защиту их достоинства в период трудовой деятельности.

Нормы трудового кодекса обеспечивают работнику возможность взыскания морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК РФ). При этом Пленум Верховного Суда РФ в п. 63 постановления от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что «суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерны-

ми действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы)».

Принцип обеспечение права на обязательное социальное страхование работников основан на положениях ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

Согласно ст. 1 указанного Закона обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, иных категорий граждан вследствие признания их безработными, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также наступления старости, необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения и наступления иных установленных законодательством Российской Федерации социальных страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализа-

ции своих трудовых прав.

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

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискрими-

нации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья конкретизирует положение ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и исходит из принципа запрещения дискриминации в сфере труда, закрепленного в абз. 3 ст. 2 ТК РФ.

В Конвенции МОТ от 25.06.1958 № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» дискриминация в сфере труда определена как «всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий» (п. 1 ст. 1 Конвенции).

Статья 2 Конвенции устанавливает, что каждый член Организации, в отношении которого действует настоящая Конвенция (Ратифицирована Российской Федерацией 4 мая 1961 г.), обязуется провозгласить и проводить национальную политику, направленную посредством согласованных с национальными условиями и практикой методов на поощрение

равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в этой области.

В статье 19 Конституции РФ и в комментируемой статье указано, что не допускается, в том числе, ограничение трудовых прав в зависимости от места жительства. Пленум Верховного Суда РФ в п. 11 постановления от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» обратил внимание судов в связи с этим на то, что «отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25.06.1993 № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», а также противоречит ч. 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию».

Вместе с тем и указанная Конвенция МОТ, и комментируемая статья определяют случаи исключений, предпочтений и ограничений прав работников в сфере труда, которые не

считаются дискриминацией. Например, случаи, обусловленные заботой государства о лицах, нуждающихся в особой социальной и правовой защите. Так, Трудовой кодекс РФ ограничивает применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (см. комментарий к ст. 253 ТК РФ).

Если гражданин (работник) считает, что он подвергся дискриминации в сфере труда, то он вправе в судебном порядке решить вопросы:

- восстановления нарушенных трудовых прав и прав, вытекающих из иных, связанных с ними иных правоотношений;
- возмещении материального ущерба, причиненного нарушением его прав;
- взыскании денежной компенсации морального вреда.

Статья 4. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

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

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

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

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

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

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Для целей настоящего Кодекса принудительный

труд не включает в себя:

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

работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

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

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья конкретизирует один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений – принцип запрещения принудительного труда, провоз-

глашенный ст. 37 Конституции РФ.

Еще в Конвенции МОТ от 28.06.1930 № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (ВВС СССР. 1956. № 13. С. 279) были приведены понятие принудительного труда как всякой работы или службы, требуемой от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг, и виды работ, которые Конвенция не относит к принудительному труду (ст. 2 Конвенции).

Конвенция МОТ от 25.06.1957 № 105 «Об упразднении принудительного труда» (ратифицирована РФ 23.03.1998 № 35-ФЗ) рассматривает принудительный или обязательный труд как нарушение прав человека, указанных в Уставе Организации Объединенных Наций и провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека.

Часть 2 комментируемой статьи по существу воспроизводит положения ст. 1 этой Конвенции, которая устанавливает, что каждый член МОТ, ратифицировавший Конвенцию, не должен прибегать к принудительному труду в качестве:

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

- метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

- средства поддержания трудовой дисциплины;
- средства наказания за участие в забастовках;
- меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

2. В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи законодатель относит также к принудительному труду работу, выполняемую под угрозой насильственного воздействия, в то время как согласно ТК РФ или иным федеральным законам он вправе отказаться от ее выполнения. Это работы при:

- нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере. Согласно ч. 2 ст. 142 ТК РФ работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме.

- возникновении непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушений требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Заключая трудовой договор с работником, работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ). В соответствии со ст. 379 и абз. 6 ч. 1 ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право на отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотр-

ренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3. И общепризнанные нормы международного права, и ч. 4 комментируемой статьи содержат перечни работ, которые не относятся к принудительному труду:

- работы, выполнение которых обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе (ФЗ от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»; ФЗ от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»;

- работы, выполнение которых обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами. В соответствии со ст. 4 ФКЗ от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» (в ред. от 12.03.2014 № 5-ФКЗ) чрезвычайное положение на всей территории Российской Федерации или в ее отдельных местностях вводится указом Президента Российской Федерации с незамедлительным сообщением об этом Совету Федерации Федерального Собрания РФ и Государственной Думе Федерального Собрания РФ.

При введении чрезвычайного положения указом Президента РФ в соответствии с п. «е» ст. 13 указанного ФКЗ могут быть предусмотрены в исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, мобилизация трудоспособного населения и привлечение транспорт-

ных средств граждан для проведения указанных работ при обязательном соблюдении требований охраны труда.

Военное положение в соответствии со ст. 3 ФКЗ от 30.01.2002 № 1-ФКЗ «О военном положении» вводится Президентом РФ на территории Российской Федерации или отдельных ее местностях в случае агрессии против Российской Федерации или непосредственной угрозы такой агрессии.

Согласно подп. 6 п. 2 ст. 7 данного ФКЗ на территории, на которой введено военное положение, граждане могут привлекаться в порядке, установленном Правительством РФ, к выполнению работ для нужд обороны, ликвидации последствий применения противником оружия, восстановлению поврежденных (разрушенных) объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, а также к участию в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями;

● работы, выполняемые вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров. Это могут работы, выполняемые осужденными по приговору суда к обязательным работам, исправительным работам, к ограничению свободы, аресту, лишению свободы. Условия труда таких осужденных регулируются соответствующими статьями Уголовно-исполнительного кодекса РФ.

Например, наказание в виде обязательных работ исполняют уголовно-исполнительные инспекции по месту житель-

ства осужденных. Вид обязательных работ и объекты, на которых они отбываются, определяются органами местного самоуправления по согласованию с уголовно-исполнительными инспекциями.

Лица, осужденные к обязательным работам обязаны: соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организаций, в которых они отбывают обязательные работы, добросовестно относиться к труду; работать на определяемых для них объектах и отработать установленный судом срок обязательных работ; ставить в известность уголовно-исполнительную инспекцию об изменении места жительства, а также являться по ее вызову.

Предоставление осужденному очередного ежегодного отпуска по основному месту работы не приостанавливает исполнение наказания в виде обязательных работ.

Обязательные работы выполняются осужденным на безвозмездной основе (ст. 25 и 26 УИК РФ).

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

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществля-

ется:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нор-

мы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

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

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

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

Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федера-

ции не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья по существу формирует систему российского трудового законодательства, которое регулирует трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения на базе Конституции РФ, федеральных конституционных законов и федеральных законов.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в первую очередь трудовым законодательством, структура которого состоит из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудо-

вого права. Например, Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» определяет вопросы трудоустройства, переобучения работников и оказания социальной помощи временно не работающим гражданам; ФЗ от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» содержит гл. 5, определяющую трудовые отношения и дисциплину работников железнодорожного транспорта; ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» вообще является своеобразным трудовым кодексом для государственных гражданских служащих и т. д.

Важное значение в вопросах регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений имеют постановления Правительства РФ. Например, постановление Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»; постановление Правительства РФ от 03.02.2005 № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавок за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из средств федерального бюджета» и др.

Осуществление правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений возможно также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе

нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти. Например, Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высших учебных заведениях, утв. приказом Министерства образования РФ от 4 декабря 2014 г. № 1536; Тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 24, раздел «Общие профессии химических производств», утв. приказом Минздравсоцразвития России от 28.03.2006 № 208 и т. д.

Трудовые отношения могут регулироваться также локальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Например, Положением об условиях выплаты и размерах надбавок к месячной тарифной ставке (должностному окладу) работникам филиалов ОАО «РЖД», постоянная работа которых осуществляется в пути следования железнодорожного подвижного состава или имеет разъездной характер за период пребывания на территориях иностранных государств, утв. распоряжением ОАО «Российские железные дороги» от 20.01.2005 № 64р. И так далее.

2. Законодатель в комментируемой статье устанавливает приоритет Трудового кодекса РФ перед иными федеральными законами, и в случае обнаружения противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, должен применяться Трудовой кодекс РФ.

3. Законодатель устанавливает в комментируемой статье

также иерархию законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также органов их издающих: Конституция РФ – федеральные конституционные законы – Трудовой кодекс РФ – иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права, – указы Президента РФ – постановления Правительства РФ – нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти – законы субъектов РФ – нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ – нормативные правовые акты органов местного самоуправления – коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

4. Кроме того, следует иметь в виду, что регулирование трудовых отношений и иных связанных с ними отношений осуществляется еще и актами судебных органов. На эти акты нет ссылки в комментируемой статье, поскольку судебная власть в соответствии со ст. 10 Конституции РФ является самостоятельной и осуществляет свои полномочия в соответствии с нормами гл. 7 Конституции РФ. В то же время судебные акты оказывают существенное влияние на формирование и применение трудового законодательства. Например, постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»; постановление Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность ра-

ботников за ущерб, причиненный работодателю» и др.

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

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

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

основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудо-

вой деятельности);

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

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

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

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

систему и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию контроля качества проведения специальной оценки условий труда;

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

занностей;

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

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

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативно-

го правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

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

Полномочия федеральных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренные настоящим Кодексом, могут передаваться для осуществления органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации постановлениями Правительства Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом.

КОММЕНТАРИЙ

1. В соответствии с п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном веде-

нии Российской Федерации и субъектов РФ. Поэтому в ч. 1 комментируемой статьи законодатель устанавливает, какие вопросы регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений отнесены к ведению федеральных органов государственной власти. При этом законодатель усиливает внимание к вопросам трудовых отношений, связанных с охраной жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, обеспечением государственного уровня трудовых прав, свобод и гарантий, реализацией принципов и порядка государственного надзора и контроля за условиями и охраной труда, с особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников и др.

По тем вопросам, которые не отнесены ч. 1 комментируемой статьи к ведению федеральных органов государственной власти, правовое регулирование может осуществляться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ. При этом субъекты РФ могут устанавливать более высокий уровень трудовых прав, гарантий и компенсаций работникам по сравнению с установленными федеральным законодательством о труде, обеспечение которого должно производиться за счет средств бюджета соответствующего субъекта РФ (см., например, комментарий к ст. 133.1 ТК РФ).

В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации в сфере труда по тем вопросам, которые ранее регулировались законо-

дательством о труде субъекта РФ, законы и иные нормативные правовые акты субъекта РФ должны быть приведены в соответствие с этим федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

2. Законы и иные нормативные правовые акты в сфере труда субъектов РФ не должны, во-первых, противоречить Трудовому кодексу РФ и (или) иным федеральным законам, содержащим нормы трудового права, и, во-вторых, не должны снижать уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный ТК РФ и (или) иными федеральными законами. Если законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ не соответствуют указанным критериям, то должен действовать Трудовой кодекс РФ или иной федеральный закон.

Положения части пятой статьи 6 распространяются на полномочия федеральных органов исполнительной власти, которые не переданы для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления соответствующими федеральными законами.

Статья 7. Утратила силу

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Работодатели, за исключением работодателей –

физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 на-

стоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

КОММЕНТАРИЙ

1. Отметим, прежде всего, что локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, – это акты, действие которых распространяется только на работников данной организации, индивидуального предпринимателя. Согласно ч. 1 комментируемой статьи при принятии локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, работодатель обязан соблюсти следующие условия:

- локальный нормативный акт должен соответствовать трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, коллективному договору, соглашениям;

- при принятии локального нормативного акта в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашениями, работодатель должен учитывать мнение представительного органа работников. Так, например, согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить «разработку и утверждение правил и инструкций по охра-

не труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов».

● принимаемые работодателем локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями.

При несоблюдении хотя бы одного из указанных условий локальный нормативный акт не подлежит применению, а должны применяться трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор и соглашения.

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

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

Коллективные договоры, соглашения, 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.

КОММЕНТАРИЙ

1. Договорное правовое регулирование (коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, трудовые договоры) формирует нормы трудового права, регулирующие (определяющие) общественные отношения в сфере труда непосредственно в конкретной организации, на конкретном производстве, у конкретного индивидуального предпринимателя. Например, устанавливают режим рабочего времени, график отпусков, льготы и преимущества из фондов организации (сверх минимальных норм, предусмотренных централизованным регулированием) и т. д.

Такие договорные нормы в предусмотренных законом случаях должны приниматься с учетом мнения представительного органа работников. Так, например ст. 105 ТК РФ устанавливает, что разделение рабочего дня на части произ-

водится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Важно также подчеркнуть, что коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, трудовые договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работника по сравнению с нормами централизованного регулирования (в основе – Трудового кодекса РФ).

Договорный способ регулирования трудовых отношений основан на всеобъемлющем применении трудового договора, через посредство которого возникают, изменяются и прекращаются трудовые отношения, и, таким образом, реализуется закрепленное в ст. 37 Конституции РФ право граждан на труд.

Договорный способ регулирования применяется также при регулировании других общественных отношений в сфере труда. Например, при заключении соглашений по охране труда, дополнительных договоров по профессиональной подготовке работников и т. п.

Современное развитие трудового права характеризуется тем, что путем договорных отношений устанавливаются как основные трудовые права работников, так и многочисленные льготы и компенсации за счет средств работодателей.

Особенностью договорных отношений как способа регулирования общественных отношений в сфере труда состоит в том, что они устанавливаются на длительную перспек-

тиву, носят неизменный характер. Так, без взаимного соглашения сторон договорных отношений нельзя вносить изменения и дополнения в коллективный договор и соглашения, равно как и в трудовой договор.

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

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

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

КОММЕНТАРИЙ

1. В комментируемой статье законодатель исходит из основополагающих принципов ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, согласно которым «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской

Федерации являются составной частью ее правовой системы».

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» разъяснены следующие положения.

«Под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо.

К общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств.

Под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного.

Содержание указанных принципов и норм международного права может раскрываться, в частности, в документах Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений.»

Понятие международного договора приведено в ФЗ от 15.07.1995 № 101-ФЗ «О международных договорах Рос-

сийской Федерации». Согласно ст. 2 указанного Закона под международным договором понимается международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами), с международной организацией либо с иным образованием, обладающим правом заключать международные договоры (далее – иное образование), в письменной форме и регулируемое международным правом, независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования.

Международные договоры Российской Федерации могут заключаться с иностранными государствами, а также с международными организациями от имени Российской Федерации (межгосударственные договоры), от имени Правительства Российской Федерации (межправительственные договоры) и от имени федеральных органов исполнительной власти или уполномоченных организаций (договоры межведомственного характера) (п. 2 ст. 3 Закона).

Если международным договором, заключенным Российской Федерацией, установлены иные правила, чем предусмотренные законом РФ, то применяются правила международного договора.

Так, например, решением Высшего Совета Сообщества Белоруссии и России от 22.06.1996 № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление

других социально-трудовых гарантий» установлено, что действующий на основе национального законодательства порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы в отношении граждан Республики Беларусь в Российской Федерации и граждан Российской Федерации в Республике Беларусь не применяется.

Источниками международно-правового регулирования в сфере труда являются международные правовые акты различного уровня, наиболее значимыми из которых являются акты Организации Объединенных Наций и ее специализированного учреждения Международной Организации Труда (МОТ).

К наиболее значимым следует отнести Всеобщую декларацию прав человека, принятую Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, одобренный Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года.

Всеобщая декларация прав человека формулирует и провозглашает основные неотъемлемые права человека в сфере трудовых отношений на:

- труд;
- свободный выбор работы;
- справедливые и благоприятные условия труда;
- защиту от безработицы;
- равную оплату за равный труд;
- справедливое и удовлетворительное вознаграждение,

обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости другими средствами социального обеспечения;

- отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск;

- создание профессиональных союзов для защиты своих интересов;

- эффективное восстановление в правах компетентными национальными судами в случае нарушения его основных прав, предоставленных ему конституцией и законом.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах – это по существу международный договор, определяющий права и обязанности государств, участников Пакта по реализации основных прав и свобод граждан, в том числе и в сфере трудовых отношений. Так, в ст. 6 Пакта, указано, что участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права.

Меры, которые должны быть приняты участвующими в настоящем Пакте государствами в целях полного осуществления этого права, включают программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и куль-

турного развития и полной производственной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека.

Государства – участники Пакта признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

- вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся: справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, в том числе равную оплату за равный труд мужчинам и женщинам; удовлетворительное существование для них самих и их семей;

- условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

- одинаковую для всех возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

- отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Участвующие в настоящем Пакте государства обязуются обеспечить права:

- каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору;

- профессиональных союзов образовывать национальные

федерации или конфедерации и право этих последних основывать международные профессиональные организации или присоединяться к таковым;

- профессиональных союзов функционировать беспрепятственно без каких-либо ограничений, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

- на забастовки при условии их проведения в соответствии с законами каждой страны (ст. 8 Пакта).

Важную роль в трудовом нормотворчестве принадлежит Международной Организации Труда как специализированному органу ООН. Цели и задачи МОТ определены в ее Уставе и в «Декларации относительно целей и задач МОТ», принятой Генеральной конференцией МОТ в Филадельфии 10 мая 1944 года, согласно которым МОТ обязана способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью:

- полную занятость и повышение жизненного уровня;
- занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение проявлением в полной мере своего мастерства и навыков и принести наибольший вклад в общее благосостояние;
- обеспечение, в качестве средства достижения этой цели и при соответствующих гарантиях для всех заинтересо-

ванных, возможностей обучения и передвижения рабочих, включая миграцию в целях устройства на работу и поселения;

- предоставление возможностей для всех участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса в области заработной платы и дополнения к ней, рабочего времени и прочих условий труда, также как и прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите;

- эффективное признание права на коллективные переговоры, сотрудничество предпринимателей и рабочей силы в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество рабочих и предпринимателей в подготовке и применении мер социального и экономического порядка;

- расширение социального обеспечения с тем, чтобы обеспечить основной доход для всех нуждающихся в такой защите и полное медицинское обслуживание;

- необходимую защиту жизни и здоровья рабочих на всех работах;

- защиту благосостояния детей и матерей;

- обеспечение необходимого питания, жилищ и возможностей для отдыха и культуры;

- обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального образования.

Одним из основных документов МОТ, регламентирующих в значительной степени ее деятельность, является Де-

кларация «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 года.

В пункте 2 Декларации подчеркнуто, что все государства – члены, даже если они не ратифицировали Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

- свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- действенное запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Правовые акты, принимаемые МОТ (декларации, конвенции, рекомендации и др.), являются важнейшими источниками международно-правового регулирования в сфере труда. В настоящее время действует более 180 конвенций и более 190 рекомендаций, касающихся самых различных аспектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Например, Конвенция от 25.06.1957 № 105 «Об упразднении принудительного труда» (ратифицирована РФ – ФЗ от 23.03.1998 № 35-ФЗ), Конвенция от 23.06.1981 № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся

мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (ратифицирована РФ – ФЗ от 30.10.1997 № 137-ФЗ), Конвенция от 17.06.1999 № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (ратифицирована РФ – ФЗ от 08.02.2003 № 23-ФЗ и т. д.

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

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.

На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

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

военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

другие лица, если это установлено федеральным законом.

КОММЕНТАРИЙ

1. В части 1 комментируемой статьи законодатель еще раз обозначает сферу действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Это трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения (см. также комментарий к ст. 1 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, трудовое законодательство может применяться и к другим отношениям, связанным с использованием личного труда.

2. В части 3 комментируемой статьи закреплено основополагающее положение о том, что работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками должны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3. На практике возможны случаи, когда договором гражданско-правового характера (подряда, возмездного оказания услуг, бытового заказа и др.) фактически регулируются трудовые отношения между работодателем и работником. В этом случае приоритет должен отдаваться нормам трудового законодательства. Пленум Верховного Суда РФ в связи с этим

в п. 8 постановления от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указал, что если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (РГ. 2006. 31 дек.).

Об отличии трудовых отношений от гражданско-правовых отношений см. п. 3 комментария к ст. 15 ТК РФ).

4. Нормы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в силу ч. 3 ст. 62 Конституции РФ распространяются на территории Российской Федерации на трудовые отношения с участием иностранных граждан и лиц без гражданства, а также организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами или лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц. Исключения могут устанавливаться международными договорами Российской Федерации. Например, п. 1 Решения Высшего Совета Сообщества Белоруссии и России от 22.06.1996 № 4 установлено, что «действующий на основе национального законодательства порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы в отношении граж-

дан Республики Беларусь в Российской Федерации и граждан Российской Федерации в Республике Беларусь не применяется».

5. Для отдельных категорий работников Трудовым кодексом РФ могут устанавливаться особенности регулирования их труда. Такое особое регулирование осуществляется как путем частичного ограничения применения общих правил к отдельным категориям работников, так и путем установления дополнительных правил (льгот и компенсаций) для отдельных категорий работников. Основаниями для установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников могут быть: характер и условия труда, психофизиологические особенности организма (женщины и лица, не достигшие возраста 18 лет), природно-климатические условия (районы Крайнего Севера и местности, приравненные к ним, пустынные и безводные местности и т. п.) и др.

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников изложены в части четвертой ТК РФ (ст. 251–351). Например, Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями; Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет; Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом; Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и т. д.

6. В части 7 комментируемой статьи законодатель указы-

вает, что на трудовые отношения гражданских служащих и муниципальных служащих нормы трудового законодательства распространяются с особенностями, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и муниципальной гражданской службе. Таковыми федеральными законами являются ФЗ от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 02.07.2013 № 185-ФЗ); ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 08.06.2015 № 147-ФЗ); ФЗ от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Так, например, в ст. 73 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» указано, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом. Равным образом, в ч. 2 ст. 3 ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» установлено, что на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным законом.

7. Часть 8 комментируемой статьи устанавливает перечень лиц, на которых не распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (если они одновременно не выступают в установленном ТК РФ порядке в качестве работодателей и их представителей). К ним относятся:

- военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

- члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовые договоры; см. комментарий к ст. 281 ТК РФ);

- лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

- другие лица, если это установлено федеральным законом.

Поскольку в трудовых отношениях выступают два субъекта – работодатель и работник, часть 8-ю комментируемой статьи можно было бы сформулировать следующим образом: «В трудовых отношениях не могут выступать в качестве работников следующие лица:» и далее по тексту.

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

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

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:

истечением срока действия;

вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

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

Действие закона или иного нормативного правового

го акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

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

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:
истечением срока действия;

отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья определяет правила действия во времени законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Во-первых, закон или иной нормативный правовой акт вступает в силу со дня, указанного в этом законе или нормативном правовом акте. Например, в ст. 19 ФЗ от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» указано, что данный Закон вступает в силу с 1 января 2007 года. В части 2 ст. 26 ФЗ от 30.12.2006 № 271-ФЗ «О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» установлено, что ст. 25 (О внесении изменений в ст. 83 ТК РФ) этого Закона вступает в силу с 15 января 2007 года.

Во-вторых, закон или иной нормативный правовой акт могут вступать в силу со дня, указанного в ином законе или нормативном правовом акте, в том числе в законе или

ином нормативном правовом акте о порядке введения в действие определенного закона (нормативного правового акта) либо законов или нормативных правовых актов определенного вида.

Так, в соответствии со ст. 6 ФЗ от 14.06.1994 № 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального собрания» федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты палат Федерального Собрания вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими законами или актами палат не установлен другой порядок вступления их в силу. Официальным опубликованием федерального конституционного закона, федерального закона, акта палаты Федерального Собрания считается первая публикация его полного текста в «Парламентской газете», «Российской газете» или «Собрании законодательства Российской Федерации».

Согласно пунктов 5, 6 указа Президента РФ от 23.05.1996 № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» акты Президента РФ, имеющие нормативный характер, и акты Правительства РФ, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие право-

вой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций, вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу (п. 12 Указа).

Срок введения в действие крупных кодификационных законов, требующих времени на их изучение и подготовку к правоприменительной практике, может быть указан в самом законе или в специальном законодательном акте, определяющем порядок введения в действие этого кодификационного закона. Например, в ст. 3 ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» было указано, что этот закон вступает в силу по истечении 90 дней после его официального опубликования (ФЗ был опубликован в «Российской газете» 7 июля 2006 г.).

2. По общему правилу закон или нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, обратной силы не

имеет, и может применяться к отношениям, возникающим после введения его в действие. В самом законе или нормативном правовом акте может быть указано, к каким отношениям он применяется. Так, в п. 1 ст. 18 ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» указано, что данный Закон применяется к страховым случаям, наступившим после дня вступления в силу этого Закона.

Вместе с тем, в п. 2 этой же статьи отмечено, что по страховым случаям, наступившим до дня вступления в силу данного Закона, пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам исчисляется по нормам данного Закона за период после дня вступления его в силу, если размер пособия, исчисленного в соответствии с этим Законом, превышает размер пособия, полагающийся по нормам ранее действовавшего законодательства (РГ. 2006. 31 дек.).

3. Прекращение действия закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, равно как и их отдельных положений происходит в связи с:

- истечением срока их действия, если они были приняты на определенный срок, и срок их действия не продлен в установленном порядке;
- вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;
- признанием не действующим на территории Россий-

ской Федерации определенного акта законодательным актом;

● отменой (признанием утратившими силу) данного акта или отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы. Например, ст. 2 ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» признаны не действующими на территории Российской Федерации 39 законодательных актов (их частей) СССР, и утратившими силу 16 законодательных актов (их частей) Российской Федерации.

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

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъ-

ектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

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

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья определяет порядок действия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве. При этом, как правило, используется административно-территориальный принцип действия законов и иных нормативных правовых актов в зависимости от принявшего их органа власти, органа местного самоуправления или работодателя..

2. Федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации законодатель формирует единое правовое пространство для всей территории Российской Федерации. В то же время необходимо иметь в виду, что трудовая деятельность работников может осуществляться и за

территориальными пределами Российской Федерации. Например, на о. Шпицберген, в Антарктиде, на морской платформе за пределами территориальных вод Российской Федерации, на речном или морском судне, находящемся в плавании за пределами территории РФ, на космических объектах, на территориях дипломатических представительств Российской Федерации за рубежом и т. п.

3. Законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые органами государственной власти субъектов РФ, распространяются на территорию субъекта РФ, в котором они приняты.

Если же работник, заключивший трудовой договор в одном субъекте РФ, по заданию работодателя трудится в другом субъекте РФ, то регулирование его трудовых отношений должно осуществляться законами и нормативными правовыми актами, действующими по месту нахождения работодателя. Вместе с тем работодатель обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, действующие в том субъекте РФ, в котором работник, заключивший трудовой договор с этим работодателем, осуществляет свои трудовые функции.

Отдельные законы могут распространяться на определенные территории. Примером может служить Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Статья 14. Исчисление сроков

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

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

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

КОММЕНТАРИЙ

1. В комментируемой статье законодатель вводит правовую регламентацию порядка исчисления течения сроков

применительно к трудовой сфере, ибо, во-первых, их течение во многих случаях может влиять и влияет на возникновение, развитие и прекращение трудовых отношений, а, следовательно – на реализацию сторонами трудовых отношений их прав и обязанностей, а, во-вторых, начало и окончание течения этих сроков по существу являются юридическими фактами, с которыми напрямую связаны не только вопросы развития трудовых отношений, но что немаловажно и возможности защиты трудовых прав субъектов трудовых отношений при рассмотрении трудовых споров.

2. При рассмотрении вопросов возникновения прав и обязанностей сторон трудовых отношений течение сроков начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения этих прав и обязанностей.

Если же вопросы возникают в связи с прекращением прав и обязанностей субъектов трудовых отношений, то течение сроков начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

При этом если окончание срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока будет считаться ближайший следующий за ним рабочий день.

3. В части 3 комментируемой статьи установлены правила определения сроков, исчисляемых годами, месяцами и неделями. При этом подчеркнуто, что в сроки, исчисляемые в календарных неделях или днях, должны включаться и нерабочие дни.

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

Статья 15. Трудовые отношения

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

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

КОММЕНТАРИЙ

1. Прежде всего, отметим, что трудовые отношения составляют основу общественных отношений в сфере труда (правоотношений в сфере материального, интеллектуального и духовного производств, определяющих развитие человеческой цивилизации).

Трудовые отношения – это общественно-трудовые отношения, закрепленные правовыми нормами, сложившимися на рынке труда между работником и работодателем, по которому работник лично и за плату выполняет определенную трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обеспечивает выполнение условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и оплачивает труд работника в соответствии с его количеством, сложностью и качеством.

Из приведенной формулировки явствует, что трудовые отношения всегда двусторонние. Они устанавливают связи между их субъектами в виде прав одного субъекта (работни-

ка) и корреспондирующих им обязанностей другого (работодателя) и наоборот. Так, например, работник берет на себя обязательство выполнять работу слесаря 5-го разряда, а работодатель – производить оплату за выполненную работу в соответствии с ее количеством, сложностью и качеством. Работник обязуется выполнять правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель – обеспечить безопасные условия труда и т. д.

Трудовые отношения следует отнести к категории сложных, ибо они включают в себя целый комплекс прав и соответствующих обязанностей сторон этих отношений, непосредственно связанных с процессом труда.

2. К особенностям трудовых отношений относятся: личный характер прав и обязанностей работника, входящих (включенных) в эти отношения; возмездное начало этих отношений и их длящийся характер.

Личный характер трудовых отношений обусловлен необходимостью в рыночных условиях строгой их индивидуализации, привязки к конкретной личности работника. В то же время наличие коллективистских начал в организации совместного труда не должно вести к нивелированию личного содержания трудовых отношений. Коллективистские начала организации совместного труда (работа на единый наряд, бригадная, подрядная или арендная формы организации труда) должны в таких случаях выступать как самостоятельные формы правовых отношений в сфере труда (орга-

низационно-управленческих отношений коллектива или его структурной единицы с работодателем или его администрацией), не умаляя личного характера трудовых отношений конкретного работника.

Возмездное начало трудовых отношений является необходимым условием возникновения таких отношений в условиях рыночной экономики. Обязанность работодателя своевременно оплатить труд работника в соответствии с его количеством, сложностью и качеством входит неизменной составной частью любого трудового отношения. Достижение оптимального соотношения между количеством, сложностью и качеством труда и их достойной оплатой является одной из главных целей трудового законодательства. К сожалению, в современных условиях трудовое право оказывает недостаточное воздействие на достижение такого оптимального соотношения, не выработало еще действенных норм воздействия на работодателей в этих целях, что зачастую ведет к повышенной степени эксплуатации работников со стороны работодателей-собственников имущества организаций без адекватной материальной компенсации за результаты их труда.

Трудовые отношения носят длящийся характер. Они не прекращаются ни с выполнением работником порученной ему работодателем (его администрацией) работы, ни с окончанием рабочего дня, ни с временным отсутствием работника в организации (в случае командировки, наступлением

определенного срока беременности у женщины, болезни работника и т. д.). В то же время при заключении срочного трудового договора в трудовые отношения может быть включен пункт, определяющий время (дату) их прекращения.

3. Трудовые отношения необходимо отличать от смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с применением труда. Эти отличия состоят в следующем:

- в трудовом отношении работник включается в определенный трудовой коллектив или находится в непосредственной связи с конкретным работодателем, который определяет условия труда, что отсутствует в гражданском правоотношении, связанном с трудом (договор бытового подряда, поручения, авторского заказа и др.);

- в трудовом отношении его предметом является процесс труда. А в гражданском правоотношении – о вещественный результат труда (отремонтированный дом, написанная книга, нарисованная картина и т. п.);

- в трудовом отношении работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, в том числе работает по определенному режиму рабочего времени, а в гражданском правоотношении исполнитель сам себе устанавливает режим и правила работы.

- в трудовом отношении обязанность создания безопасных условий работы и охраны труда работника возложены на работодателя, а в гражданском правоотношении эту обязанность несет сам исполнитель.

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

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

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность;

избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

судебного решения о заключении трудового договора;

абзац утратил силу;

признания отношений, связанных с использованием

ем личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

КОММЕНТАРИЙ

1. Основаниями возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений служат юридические факты, т. е. правомерные действия субъектов общественных отношений в сфере труда, направленные на установление взаимных прав и обязанностей в связи с реализацией работником своих способностей к труду и удовлетворением потребностей работодателя (организации) в соответствующих кадрах наемных работников).

Как правило, трудовые правоотношения возникают на основании трудового договора, т. е. соглашения между работодателем и работником, согласно которому реализуются право гражданина поступить на работу к определенному рабо-

тодателю (в определенную организацию) и обязанность работодателя (организации) принять на эту работу данного работника, с наделением данных субъектов трудовых отношений комплексом взаимных прав и обязанностей. В указанных случаях трудовые отношения возникают из простых составов – трудовых договоров. Но они могут возникать и из сложных юридических составов, содержащих в себе как минимум два юридических факта. Например, трудовые отношения, возникающие из трудового договора, заключенного на основании квоты. В данном случае трудовые отношения возникают, во-первых, из юридического факта заключения трудового договора и, во-вторых, – из юридического факта – административно-правового акта органа Федеральной службы по труду и занятости о направлении конкретного работника для обязательного трудоустройства к конкретному работодателю (в организацию).

2. В части 2 комментируемой статьи указаны случаи возникновения трудовых отношений на основании и трудового договора, и в результате наступления юридических фактов. Это случаи: избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты; судебного решения о заключении трудового договора.

3. Часть 3 комментируемой статьи предусматривает воз-

возможность возникновения трудовых отношений также в тех случаях, когда работник был фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, но трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Это довольно распространенные случаи возникновения трудовых отношений, особенно при приеме на работу работодателями физическими лицами – индивидуальными предпринимателями, осуществляющими предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, или физическими лицами, осуществляющими наем работников в целях личного обслуживания и помощи для ведения домашнего хозяйства.

4. Возможность изменения трудовых отношений также связана с наступлением юридических фактов. Так, перевод работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, как правило, возможен лишь по взаимному согласию работника и работодателя. Перевод на другую работу работника без его согласия, по одностороннему волеизъявлению работодателя возможен только в случаях, предусмотренных законом. Например, ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ предусматривает, что в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник мо-

жет быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

5. Прекращение трудовых отношений осуществляется на основании юридических фактов – действий или событий. Например, основанием прекращения трудового отношения может служить юридический факт-действие – расторжение трудового договора по инициативе работника (собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ). Прекращение трудовых отношений может произойти и в результате наступления юридического факта-события. Например, прекращение трудовых отношений вследствие прекращения трудового договора в связи со смертью работника или работодателя – физического лица (п. 6 ст. 83 ТК РФ).

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

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

КОММЕНТАРИЙ

1. В комментируемой статье конкретизируются положения ст. 16 ТК РФ, предполагающей как одно из оснований возникновения трудовых отношений – избрание на должность. Однако избрание на должность это всего лишь предшествующая стадия, поскольку трудовые отношения должны быть в соответствии со ст. 56 ТК РФ оформлены заключением трудового договора. Кроме того, само избрание на должность должно предполагать выполнение работником определенной трудовой функции.

2. Как правило, избрание на должность производится в отношении работников, наделяемых определенными функциями, к которым можно отнести, например, функции управления организацией, управления научным коллективом. Так, согласно ч. 11 ст. 332 ТК РФ должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными.

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

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение

соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья конкретизирует положение ст. 16 ТК РФ, предусматривающей основанием возникновения трудовых отношений – избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2. Для заключения трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности необходимо, чтобы были определены:

- перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, либо уставом (положением) организации;

- порядок конкурсного избрания на эти должности.

Например, в ч. 2 ст. 332 ТК РФ определено, что «заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического

работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности».

3. Возникновение трудовых отношений на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу предусмотрено и иными нормативными правовыми актами. Так, согласно п. 3 постановления Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» назначение руководителей унитарных предприятий осуществляется на конкурсной основе. Этим же Постановлением утверждено Положение о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия.

Согласно ст. 22 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено настоящей статьей.

Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утв. указом Президента РФ от 01.02.2005 № 112, определен порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной граждан-

ской службы Российской Федерации в федеральном государственном органе, государственном органе субъекта РФ или их аппаратах.

Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе, а также право государственных гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе.

С другой стороны конкурс позволяет произвести оценку профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

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

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья конкретизирует положения ст. 16 ТК РФ, предусматривающей возможность заключения трудовых договоров в результате назначения на должность или утверждения в должности.

Назначение на должность или утверждение в должности может осуществляться в случаях, предусмотренных Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, либо уставом (положением) организации.

Например, согласно ст. 128 Конституции РФ судьи Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, Высшего Арбитражного Суда РФ назначаются Советом Федерации по представлению Президента РФ.

В соответствии со ст. 53 ГК РФ порядок назначения или избрания органов юридического лица определяется законом и учредительными документами.

Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности (ст. 55 ГК РФ).

**Статья 19. 1. Трудовые отношения,
возникающие на основании трудового
договора в результате признания
отношений, связанных с использованием
личного труда и возникших на
основании гражданско-правового
договора, трудовыми отношениями**

**Признание отношений, возникших на основании
гражданско-правового договора, трудовыми отноше-
ниями может осуществляться:**

**лицом, использующим личный труд и являющим-
ся заказчиком по указанному договору, на основании
письменного заявления физического лица, являюще-
гося исполнителем по указанному договору, и (или) не
обжалованного в суд в установленном порядке пред-
писания государственного инспектора труда об устра-
нении нарушения части второй статьи 15 настоящего
Кодекса;**

**судом в случае, если физическое лицо, являющееся
исполнителем по указанному договору, обратилось
непосредственно в суд, или по материалам (докумен-
там), направленным государственной инспекцией тру-
да, иными органами и лицами, обладающими необхо-**

димыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой – третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Статья 20. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

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

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, – также лица, не достигшие указанного возраста.

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

Для целей настоящего Кодекса работодателями – физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а

также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее – работодатели – индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей – индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это

в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работника-

ми в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных частями восьмой – десятой настоящей статьи, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя – юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

КОММЕНТАРИЙ

Сторонами (субъектами) трудового отношения являются, с одной стороны – работник, а с другой стороны – работодатель. Обязательным свойством сторон трудового отношения является их трудовая правосубъектность, т. е. способность их иметь и осуществлять трудовые права и обязанности и нести ответственность за трудовые правонарушения.

Работниками (физическими лицами, вступившими в трудовые правоотношения с работодателями) могут быть, как правило, лица достигшие возраста 16 лет.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность вступления в трудовые правоотношения лиц и в более раннем возрасте (см. комментарий к ст. 63 ТК РФ).

Работодателем может быть как физическое лицо, так и юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые правоотношения с работником. В некоторых случаях, предусмотренных федеральными законами, работодателями могут быть иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры. Например, некоторые организации, не являющиеся юридическими лицами, религиозные организации и др.

В соответствии с ч. 5 комментируемой статьи работодателями – физическими лицами могут быть:

- физические лица, зарегистрированные в качестве ин-

дивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

- частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые правоотношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;

- физические лица, вступающие в трудовые правоотношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

При этом вступать в трудовые правоотношения в качестве работодателей указанные физические лица могут по достижении возраста 18 лет и при наличии у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также физические лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме (вступления в брак до достижения 18-летнего возраста или эмансипации).

От имени работодателя – юридического лица (организации) права и обязанности в трудовых правоотношениях могут осуществлять органы управления юридического лица (организации) или уполномоченные ими лица в порядке, установленном законодательством.

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

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

включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

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

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

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

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

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

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях,

предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

КОММЕНТАРИЙ

1. Основным правам работника, приведенным в коммен-

тируемой статье, законодатель корреспондирует основные обязанности работодателя, указанные в ст. 22 ТК РФ. Всего в данной статье приведены 14 основных прав работника и 7 основных его обязанностей в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними других правоотношений.

Указанные в комментируемой статье права работников в сфере трудовых отношений основаны на соответствующих положениях Конституции РФ, общепризнанных принципах и нормах международного права, которые в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ являются составной частью правовой системы Российской Федерации, правовых нормах, закрепленных во Всеобщей декларации прав человека 1948 года, в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года, в Декларации МОТ от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» и других международно-правовых документах.

К числу основных прав законодатель относит, прежде всего, право работника на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

Именно посредством заключения трудового договора работник реализует свое право на труд – свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, – осуществляет свои права в рамках трудовых отношений: на достойную заработную плату в со-

ответствии с количеством и качеством труда, на охрану труда, отпуск, соответствующие гарантии и компенсации и др.

Работник, заключивший трудовой договор на неопределенный срок (п. 1 ст. 58 ТК РФ), вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, а по соглашению между работником и работодателем – и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 1 и 2 ст. 80 ТК РФ).

Работник также вправе отказаться от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ) либо в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ).

Законодатель устанавливает в комментируемой статье, что порядок и условия заключения, изменения и расторжения трудового договора могут определяться и другими федеральными законами. Например, в ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в гл. 6 этого Закона установлены основания и последствия прекращения служебного контракта (договора).

2. В трудовом договоре должна быть указана трудовая функция работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемая работнику работы). Это право работника обеспечивается требовани-

ями ст. 15, 21, 22, 56 и 57 ТК РФ. При совмещении работником профессий и должностей в трудовом договоре необходимо отражать и основную, и совмещаемую профессии (должности). Например, водитель – экспедитор, продавец – фасовщик; слесарь-клепальщик и т. д.

3. Право работника на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором, обеспечивается ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, гарантирующей каждому право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а также требованиями ст. 21, 22, 57 ТК РФ, гл. 35 и 36 ТК РФ, регламентирующих вопросы организации охраны труда и обеспечения прав работников на охрану труда.

Придавая исключительное значение вопросам охраны труда работников, законодатель указал, что государственное управление охраной труда осуществляется непосредственно Правительством РФ или по его поручению федеральными органами исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики по труду, а также нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий (ч. 1 ст. 216 ТК РФ).

4. Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка ор-

ганизации, коллективным договором, трудовым договором. Правда, в этой же статье законодатель определяет, что для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

Обратим внимание, что часть заработной платы (до 20 % от общей суммы) может выдаваться в неденежной форме.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении работодатель обязан выплатить указанные суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/300$ действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки выплаты, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и по день фактического расчета включительно.

В случае невыплаты заработной платы руководителем организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, такой руководитель может быть привлечен к уголовной ответственности в соответствии со ст. 145.1 УК РФ (в ред. от 14.02.2008 № 11-ФЗ; РГ. 2008. 16 февр.), санкциями которой предусмотрены различные меры наказания вплоть до лишения свободы.

5. Право на отдых обеспечивается, прежде всего, ст. 37 Конституции РФ, согласно которой «работающему по трудовому договору гарантируются установленные федераль-

ным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск», а также соответствующими статьями ТК РФ. Так, например, в соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч. в неделю, а ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

6. Информация об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте должна отражаться в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем. Обязательные для включения в трудовой договор условия указаны в ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

Права работника по обеспечению охраны труда подробно отражены в ст. 219 «Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда» ТК РФ.

7. Вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации посвящен раздел IX ТК РФ. Например, в ст. 197 ТК РФ указывается, что право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, может быть зафиксировано в дополнительном договоре между работником и работодателем.

8. Право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов вытекает из ст.

30 Конституции РФ, устанавливающей, что «каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется». Подробнее вопросы создания и деятельности профессиональных союзов изложены в Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Защите трудовых прав работников профессиональными союзами посвящена гл. 58 ТК РФ.

9. Работники имеют право на участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

В общем плане вопросы управления организацией освещены в гл. 8 «Участие работников в управлении организацией» ТК РФ. Основные формы участия работников в управлении организацией указаны в ст. 53 ТК РФ. Одной из таких форм является, например, учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором. Так, ст. 373 ТК РФ предусматривает порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профессионального союза, в случаях сокращения численности или штата работников в организации; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

10. Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представителей и работодатель, в необходимых случаях представляемый руководителем организации или другим полномочным лицом в соответствии с уставом организации, иным правовым актом.

Содержание и структура коллективного договора определены в с. 41 ТК РФ.

Весьма важное положение содержится в ч. 3 ст. 41 ТК РФ, согласно которому в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

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

В соответствии с ФЗ от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и Порядком обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утв. постановлением Правительства РФ от 05.11.1999 № 1229, в Российской Федерации на федеральном уровне создана и действует трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, состоящая из представителей общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

В настоящее время в Российской Федерации действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 годы.

В пункте V Генерального соглашения, в частности, указывается, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности считают одним из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и рассматривают их в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности и принимают следующие обязательства.

11. Способы защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников изложены в разделе XIII «Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. От-

ветственность за нарушение трудового законодательства» ТК РФ. Таковыми способами являются:

- защита трудовых прав работников государственными органами и должностными лицами этих органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;

- защита трудовых прав работников в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров – комиссиях по рассмотрению трудовых споров;

- защита трудовых прав работников в судах;

- самозащита работниками трудовых прав.

- защита трудовых прав работников путем рассмотрение коллективных трудовых споров;

12. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров установлен гл. 60 ТК РФ.

13. Вопросы расследования и учета несчастных случаев на производстве, определения обязанностей работодателя при несчастных случаях на производстве, оформления материалов расследования, а также рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве изложены в гл. 36 «Обеспечение прав работников на охрану труда» ТК РФ.

Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с ис-

полнением им трудовых обязанностей, и компенсация морального вреда производятся на основании ФЗ от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», а также соответствующих статей параграфов 2 «Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина» и 4 «Компенсация морального вреда» гл. 59 «Обязательства вследствие причинения вреда» ГК РФ. Так, вышеуказанным ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» предусмотрено возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных указанным Законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по социальному страхованию, в т. ч. оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

В соответствии со ст. 8 этого Закона обеспечение по страхованию осуществляется в виде:

- а) пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- б) страховых выплат:

- единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

- ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

в) оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая:

- на лечение застрахованного, осуществляемое на территории РФ непосредственного после происшедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

- приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;

- посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

- проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечение непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, по-

лучения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;

- медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

- изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

- обеспечение техническими средствами реабилитации, их ремонт и др.

Назначение, условия и порядок предоставления и выплат перечисленных видов обеспечения по страхованию указаны в соответствии ст. 8-15 вышеназванного Закона и в Положении об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц (за исключением осужденных к лишению свободы и отбывающих наказание), получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний, утв. постановлением Правительства РФ от 15.05.2006 № 286.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.12.2006 № 842 утверждено Разъяснение о порядке оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Отметим, что если указанные виды возмещения вреда производятся из Фонда социального страхования РФ, то возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда (абз. 2 п. 3 ст. 8 Закона);

14. Обязательное социальное страхование осуществляется на основании ФЗ от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования». В соответствии с указанным Законом застрахованными лицами являются граждане РФ, а также иностранные граждане и лица без гражданства, работающие по трудовым договорам, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой, или иные категории граждан, у которых отношения по обязательному социальному страхованию возникают в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования. Например, жизнь и здоровье воен-

нослужащих и приравненных к ним в обязательном государственном страховании лиц подлежат обязательному государственному страхованию со дня начала военной или иной службы в соответствии с ФЗ от 28.03.1998. № 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы».

Как указано в ст. 8 Закона «Об основах обязательного социального страхования», каждому виду социального страхового риска соответствует определенный вид страхового обеспечения.

Страховым обеспечением по отдельным видам обязательного социального страхования являются:

- оплата медицинскому учреждению расходов, связанных с предоставлением застрахованному лицу необходимой медицинской помощи;
- пенсия по старости;
- пенсия по инвалидности;
- пенсия по случаю потери кормильца;
- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием;

- пособие по беременности и родам;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- пособие по безработице;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- пособие на санаторно-курортное лечение;
- социальное пособие на погребение;
- оплата путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

Отношения по обязательному социальному страхованию у застрахованных лиц по всем видам обязательного социального страхования возникают с момента заключения трудового договора с работодателем, а у лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой – с момента уплаты ими или за них страховых взносов.

15. Обязанности работника, сформулированные в ч. 2 комментируемой статьи, раскрываются более подробно в соответствующих статьях Трудового кодекса РФ. Например, ст. 56 ТК РФ обязывает работника лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Обязанности работника в области охраны труда сформулированы в ст. 214 ТК РФ. Порядок, условия и пределы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю определен в

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

принимать локальные нормативные акты (за ис-

ключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

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

создавать производственный совет (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными зако-

нами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудо-

вого права;

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

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

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

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

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законо-

дательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Трудовые отношения носят двусторонний характер. Поэтому правам и обязанностям работника, закрепленным в ст. 21 ТК РФ, корреспондируются соответствующие обязанности и права, установленные для работодателей комментируемой статьей.

В части 1 этой статьи сформулированы 7 групп основных прав работодателей.

1). Одним из основных прав работодателя является право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками по основаниям, в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель сам устанавливает необходимое количество работников надлежащих специальностей, профессий соответствующей квалификации, с которыми он вправе заключить трудовые договоры. При этом он должен соблюсти требование ст. 64 ТК РФ, запрещающей какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудо-

вого договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Исключения могут составлять лишь случаи, предусмотренные федеральным законом. Согласно ст. 13 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, молодежи, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами. А в соответствии со ст. 25 указанного Закона работодатель обязан соблюдать установленную для него органами государственной власти субъекта РФ или органами местного самоуправления квоту для трудоустройства инвалидов.

Общий порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров определен в ст. 63–84 ТК РФ.

Рассматривая указанную обязанность работодателя необходимо учитывать рекомендации, изложенные в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2

«О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», о том, что, исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ, работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретными лицами, ищущими работу, и это является правом, а не обязанностью работодателя. Пленум ВС РФ далее указал, что исходя также из того, что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо проверить, делались ли работодателем предложения об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступления 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 (РГ. 2006. 31 дек.).

2). К основным правам работодателя относится право предложения о заключении коллективного договора, ведения коллективных переговоров и заключения коллективного

договора. В случае выступления работодателя инициатором заключения коллективного договора, он должен направить предложение об этом в письменной форме представителям работников, которые должны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения такого предложения.

Вопросы заключения коллективных договоров регулируются ст. 36–44 ТК РФ.

3). Работодателю предоставлено право поощрять работников за добросовестный эффективный труд. Согласно ст. 191 ТК РФ работодатель вправе применить следующие виды поощрений: объявить благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, почетной грамотой, представить к званию лучший по профессии.

Другие виды поощрений могут устанавливаться в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка, а также в уставах и положениях организаций (см. комментарий к ст. 191 ТК РФ).

4). Работодатель вправе требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, как работодателя, так и других лиц, а также соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка. Как требует этого ч. 3 ст. 68 ТК РФ, работодатель обязан при приеме на работу работника ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, установленными у данного работодателя.

5). К числу основных прав работодателя относится право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Так, в соответствии со ст. 192 ТК РФ работодатель вправе за совершение дисциплинарного проступка применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующему основанию (см. комментарий к ст. 192 ТК РФ).

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю определяется по правилам, установленным ст. 238–250 ТК РФ.

6). Работодатели (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) вправе в пределах своей компетенции принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (см. комментарий к ст. 8 ТК РФ).

7). Работодателям предоставлено право создавать в целях представительства и защиты своих интересов объединения на региональном, отраслевом и федеральном уровнях, вступать в них и участвовать в их деятельности. Например, Московское объединение промышленников и предпринимателей, Союз промышленников Алтайского края, Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России, Союз промышленников и предпринимателей угольной отрасли и др.

2. В части 2 комментируемой статьи указаны обязанности работодателя, к которым относятся следующие.

1). К одной из основных обязанностей работодателя относится обязанность соблюдать трудовое законодательство, которое состоит из:

- международных правовых актов в сфере труда (деклараций ООН, деклараций, конвенций и рекомендаций Международной организации труда, многосторонних и двусторонних договоров Российской Федерации);

- Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов;

- нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (указов Президента РФ, постановлений и распоряжений Правительства РФ, нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти);

- законов и нормативных правовых актов органов государственной власти субъектов РФ;

- нормативных правовых актов органов местного самоуправления;

- локальных нормативных актов, коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров.

2). Основной обязанностью работодателя является также обязанность предоставлять работникам работу в соответствии трудовым договором, т. е. работу по обусловленной трудовой функции (работу по должности согласно штатному расписанию, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

3). Работодатель обязан обеспечивать работникам безопасность на рабочем месте и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (см. комментарий к ст. 212 ТК РФ).

4). К основной обязанности работодателя относится обеспечение работников оборудованием, инструментами, материалами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей. Только обеспечив необходимые условия труда для работников, работодатель вправе потребовать от работника надлежащего выполнения им своих трудовых функций, высокопроизводительной работы.

5). Основной обязанностью работодателя является обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности. Это в свою очередь обязывает работодателя разрабатывать и применять справедливую систему оплаты труда.

6) Не менее важной обязанностью работодателя является своевременная выплата в полном размере заработной платы в сроки, установленные работодателем в соответствии с ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором.

7). Работодатель обязан вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ. Если в соответствии со ст. 36 ТК РФ инициатором ведения коллективных переговоров выступит представитель работников, то работодатель в течение 7 календарных дней

со дня получения письменного предложения представителя работников обязан вступить в переговоры.

8). Обязанностью работодателя является предоставление представителям работников полной и достоверной информации, необходимой для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

В соответствии со ст. 5.29 КоАП РФ непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, — влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

9). В обязанность работодателя входит ознакомление работников под роспись с принимаемыми работодателем локальными нормативными актами, непосредственно связанными с деятельностью этих работников. Кроме того, необходимо иметь в виду, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, а также нормативными правовыми актами, работодатель при принятии локальных нормативных актов должен учитывать мнение представительного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 8 ТК РФ).

10). Работодатель обязан также своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора

и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям работников (см. п. 13, 17 и 18 комментария к ст. 212 ТК РФ).

11). Обязанностью работодателя является создание условий, обеспечивающих участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах (см. п. 9 комментария к ст. 21 ТК РФ).

12). К обязанностям работодателя законодатель относит также обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (см. п. 16 комментария к ст. 212 ТК РФ).

13). Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчаст-

ных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (см. п. 15 комментария к ст. 21 ТК РФ).

14). К основной обязанности работодателя относится также обязанность возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Возмещение указанного вреда и компенсация морального вреда осуществляются в соответствии со ст. 184 ТК РФ, ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Положением об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц (за исключением осужденных к лишению свободы и отбывающих наказание), получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. постановлением Правительства РФ от 15.05.2006 № 286 и Разъяснением о порядке оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.12.2006 № 842 (см. комментарий к ст. 184 ТК

РФ).

3. Перечень указанных обязанностей работодателя, приведенный в ч. 2 комментируемой статьи, не является исчерпывающим, поскольку законодатель обязывает работодателя исполнять и другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Часть вторая

Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда

Глава 3. Общие положения

Статья 23. Понятие социального партнерства в сфере труда

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

Часть вторая утратила силу.

КОММЕНТАРИЙ

1. Как указано в ст. 1 ТК РФ, одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. Выполнение этой задачи в значительной степени обеспечивается социальным партнерством между работниками и работодателями, органами государственной власти органами местного самоуправления.

Принципы социального партнерства были заложены еще в Уставе Международной организации труда и в «Декларации относительно целей и задач МОТ», принятой Генеральной конференцией МОТ в Филадельфии 10 мая 1944 года.

Комментируемая статья определяет социальное партнерство в сфере труда как комплекс сложных, многоуровневых социально-трудовых отношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленных на согласование интересов субъектов социального партнерства. При этом главенствующее место в системе этих отношений должно принадлежать отношениям, направленным на обеспечение оптимального соотношения интересов сторон трудовых отношений. Это социальное партнерство может осуществ-

ляться в формах:

- взаимных консультаций и согласований;
- ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений, а также по другим вопросам;
- участия работников (их представителей) в управлении организацией;
- участия работников и работодателей в разрешении трудовых споров и др.

Социальное партнерство может осуществляться на различных уровнях: федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном, и быть двусторонним, трехсторонним и многосторонним.

Уровень развития социального партнерства в сфере трудовых отношений в значительной степени определяет не только состояние социально-трудовых отношений, но и уровень социальных отношений в обществе вообще.

Статья 24. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

равноправие сторон;

уважение и учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных

отношениях;

содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

полномочность представителей сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

КОММЕНТАРИЙ

1. В комментируемой статье установлены основные принципы социального партнерства, которые в равной степени

распространяются на всех партнеров (субъектов) социально-трудовых отношений. По своей сути основные принципы социального партнерства – это основополагающие идеи, несущие в себе основной смысл социально-трудовых отношений субъектов социального партнерства. Эти принципы были провозглашены еще в Уставе Международной организации труда и в Декларации относительно целей и задач МОТ (Филадельфия, 10 мая 1944 года).

К основным принципам социального партнерства относятся следующие.

Равноправие сторон. В Конвенции МОТ от 21.06.1976 № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» указано, что предприниматели и трудящиеся должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляются консультации.

Равноправие предполагает независимость субъектов партнерских отношений. Но поскольку работники в трудовых отношениях обладают меньшими возможностями для реализации своих прав (являются экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении), государство и общество обязаны обеспечить работникам соответствующую защиту против любых дискриминационных актов, направленных на ущемление свободы объединения в области труда (Конвенция МОТ от 01.07.1949 № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллектив-

ных договоров»; постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 Трудового кодекса РФ и абз. 2 п. 4 ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда Ставрополя и жалобами ряда граждан».

Законодатель указывает при этом, что не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями и органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (ч. 3 ст. 36 ТК РФ). Этим самым гарантируется равноправие работников как стороны социально-партнерских отношений в сфере труда.

Уважение и учет интересов сторон. Реализация данного принципа на практике может сопровождаться определенными трудностями. Если уважительное отношение сторон социально-партнерских отношений можно рассматривать как определенную данность, то учет всех интересов сторон на практике осуществить довольно сложно. Это обусловлено в первую очередь существенными, принципиальными противоречиями в трудовых отношениях между работниками и

работодателями. Стремление работодателей получить максимальную прибыль без учета стремления работников на комфортные условия труда и достойное вознаграждение за свой труд, который в основной степени и является источником прибыли работодателя, приводит к серьезным конфликтам между ними. Способы разрешения подобного рода конфликтов необходимо искать на пути осознания сторонами трудового отношения необходимости эффективного функционирования процесса производства в организации, у индивидуального предпринимателя, как необходимого условия соблюдения взаимных интересов сторон трудового отношения. Учет мнений каждой из сторон является неременным условием соблюдения интересов субъектов социально-партнерских отношений.

Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях. Договорные отношения (коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, трудовые договоры) в основе своей формируют нормы трудового права, регулирующие общественные отношения в сфере труда непосредственно в конкретной организации, на конкретном производстве, у конкретного предпринимателя. Поэтому стороны заинтересованы в развитии этих отношений и участии в их формировании, как одного из принципов социально-партнерских отношений.

Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе. Необходи-

димом отметить multifunctionality участия государства в развитии социального партнерства в сфере труда.

Во-первых, органы государства (органы государственной власти и органы местного самоуправления, федеральные государственные унитарные предприятия, наниматели государственных служащих и другие субъекты) могут выступать в качестве работодателей и их представителей, и в силу наличия возможностей демонстрировать обществу более высокий уровень организации труда и социальной защищенности работников.

Во-вторых, органы государственной власти, а иногда и органы местного самоуправления осуществляют законодательно-нормативное обеспечение социально-партнерских отношений в сфере труда.

В-третьих, органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают как гаранты правовой безупречности в социально-партнерских отношениях и их стабильности.

В-четвертых, судебные органы от лица государства выступают арбитрами в разрешении споров и конфликтных ситуаций, возникающих при реализации социально-партнерских отношений в сфере труда.

В-пятых, государство как один из крупных собственников оказывает существенное влияние на всю систему общественных отношений в сфере труда, в том числе и на социально-партнерские отношения.

Соблюдение сторонами социального партнерства и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принцип соблюдения норм трудового законодательства относится как к процедуре осуществления социального партнерства, так и к содержанию нормативных актов, принимаемых сторонами социально-партнерских отношений в сфере труда. Принимаемые сторонами социального партнерства коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Полномочность представителей сторон. Принцип полномочности представителей сторон в социальном партнерстве призван обеспечить участие в социально-партнерских отношениях представителей сторон, наделенных необходимыми полномочиями в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами, специальными решениями сторон.

В пункте 6 Рекомендации МОТ от 19.06.1981 № 163 «О содействии коллективным переговорам» предусмотрено, что стороны, ведущие коллективные переговоры, должны наделять своих соответствующих участников переговоров полномочиями, необходимыми для ведения и завершения пере-

говоров.

Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. Это значит, что стороны партнерских отношений в ходе переговоров самостоятельно определяют круг вопросов, подлежащих обсуждению, и по которым необходимо принятие коллективно-договорных актов (коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов и др.). Например, в ч. 1 ст. 37 ТК РФ установлено, что представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Добровольность принятия сторонами на себя обязательств. Каждая сторона партнерских отношений добровольно, без какого-либо воздействия других сторон принимает на себя обязательства по принимаемому коллективно-договорному акту.

Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами. Этот принцип в значительной степени связан с принципом добровольности принятия сторонами на себя обязательств. Стороны добровольно должны включать в коллективно-договорные акты только такие обязательства, выполнение которых достижимо в силу экономических возможностей работодателя.

Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений. Соблюдение условий коллективного договора, соглашений является основной обязанностью работодателя

(абз. 1 ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Стороны должны понимать, что возникающие в трудовых отношениях несовпадения их интересов, не должны вести к освобождению от обязательств по выполнению коллективных договоров и соглашений. Тем более что за невыполнение коллективных договоров, соглашений предусмотрены в соответствии с трудовым законодательством меры ответственности (см. комментарий к ст. 55 ТК РФ).

Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений. Контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (см. комментарий к ст. 51 ТК РФ).

Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров и соглашений. В отношении указанных лиц, виновных в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашениям, возможно применение штрафных и иных санкций в соответствии с федеральным законом (см. комментарий к ст. 55, 419 ТК РФ.).

Статья 25. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в

установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

КОММЕНТАРИЙ

1. В комментируемой статье отмечается, что сторонами социального партнерства в первую очередь являются полномочные представители работников и работодателей, что согласуется со ст. 20 ТК РФ, определяющей, что сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель, и ст. 23 ТК РФ, определяющей социальное партнерство как систему взаимоотношений, направленных на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Органы государственной власти и органы местного самоуправления также могут являться сторонами социального партнерства. Таковыми они могут быть в случаях, когда выступают в трудовых отношениях в качестве работодателей. Кроме того, трудовым законодательством могут быть предусмотрены и другие случаи, когда эти органы могут выступать сторонами социального партнерства. Например, постанов-

лением Правительства РФ от 10.08.2005 № 500 федеральные органы исполнительной власти наделены полномочиями представлять работодателей (подведомственные указанным органам организации) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях участия в трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений. Например, Правительство РФ является членом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, осуществляющей свою деятельность на основании ФЗ от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

При заключении Генеральных соглашений между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ Правительство от имени государства выступает гарантом стабильности социальной политики и социально-трудовых отношений.

3. О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве см. комментарии к ст. 29–31, 33, 34 ТК РФ).

Статья 26. Уровни социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется на:
федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;

региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

КОММЕНТАРИЙ

Комментируемая статья устанавливает многоуровневую

систему социального партнерства.

На федеральном уровне социального партнерства в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации. Так, в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 годы Стороны указали, что в предстоящий период экономическая политика государства должна быть ориентирована на реализацию мер, обеспечивающих динамичное развитие и повышение конкурентоспособности национальной экономики на основе учета долгосрочных стратегических интересов экономического развития, инвестиций в человеческий капитал, создания условий для самореализации граждан, повышения благосостояния населения, утверждения принципов открытой рыночной экономики, развития конкуренции на рынках товаров и услуг, обеспечения эффективной защиты прав собственности, повышения эффективности государственного управления.

Указанное Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений.

На межрегиональном уровне может осуществляться соци-

альное партнерство по установлению основ регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ.

На региональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ. На основании соответствующих законов субъектов РФ создаются региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Например, Закон Омской области от 11.06.2003 № 452-ОЗ «О деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на территории Омской области», Закон Республики Саха (Якутия) от 20.02.2004 112-З № 233-III «О республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и т. д.

В субъектах РФ заключаются трехсторонние соглашения между федерациями профсоюзов, объединениями работодателей соответствующих субъектов РФ и высшими исполнительными органами государственной власти субъектов РФ. Например, Республиканское (региональное) соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и республиканскими объединениями работодателей на 2005–2007 годы от 8 апреля 2005 года.

На отраслевом уровне устанавливаются основы регулирования в сфере труда в отрасли (отраслях). Например, Отраслевое соглашение по Агропромышленному комплексу РФ на

2006–2008 годы от 25–28 апреля 2006 г. Соглашение регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в АГПК. Оно направлено на создание условий для производительного труда, повышения жизненного уровня и социальной защищенности работников АГПК, определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам АГПК, иные вопросы, определенные сторонами.

Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций АГПК в лице их представителя – Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ;

- работодатели в лице их представителей – Агропромышленного союза России (Росагропромсоюз), Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России (АККОР);

- федеральные органы исполнительной власти – Министерство сельского хозяйства РФ, Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору.

На территориальном уровне устанавливаются основы регулирования трудовых отношений в сфере труда в муниципальном образовании.

На территории муниципальных образований также могут образовываться соответствующие трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Например, решением Совета Нововаршавского муниципально-

го района Омской обл. от 23.03.2006 № 126 утверждено Положение о районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (в ред. от 29.12.2006 № 198).

Районная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений является постоянно действующим органом системы социального партнерства района, образованным в соответствии с действующим законодательством координационным советом профсоюзных организаций, районным объединением работодателей и исполнительным органом (администрацией) муниципального Нововаршавского района.

Основными целями деятельности указанной Комиссии являются:

- выработка общих принципов согласованного проведения социально-экономической политики на районном уровне;
- развитие системы социального партнерства на территории района и обеспечение ее эффективного функционирования.

В основные задачи данной Комиссии входят:

- организация и ведение коллективных переговоров по подготовке проекта к заключению районного Соглашения и осуществлению контроля за его выполнением;
- разрешение разногласий, возникающих в ходе заключения и реализации отраслевых территориальных соглашений;

- содействие соблюдению в соглашениях различных уровней условий труда и социальных гарантий, установленных законодательством;

- проведение предварительных консультаций, обсуждение проектов нормативных правовых актов органов Нововаршавского муниципального района по вопросам социально-экономической политики, регулирования трудовых отношений;

- содействие урегулированию коллективных трудовых споров на территории района.

На локальном уровне устанавливаются обязательства в сфере труда работодателя и работников. На локальном уровне заключаются коллективные договоры, соглашения иные локальные нормативные акты в сфере трудовых отношений.

Работодатель обязан в случаях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями при принятии локальных нормативных актов учитывать мнение представительного органа работников.

Статья 27. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению

коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья определяет формы социального партнерства, которые используют субъекты социального партнерства и, прежде всего, полномочные представители работников и работодателей в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними других отношений.

Одной из основных таких форм является ведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений, последующее их заключение и осуществление контроля за их исполнением.

Инициатором проведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров может высту-

пить любая из сторон трудовых отношений (ч. 1 ст. 36 ТК РФ). Такая инициатива не может остаться безответной. Законодатель установил, что представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения такого предложения.

В Декларации относительно целей и задач МОТ (Филадельфия) от 10 мая 1944 г. указано, что должно обеспечиваться эффективное признание права на коллективные переговоры, сотрудничество предпринимателей и рабочей силы в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество рабочих и предпринимателей в подготовке и применении мер социального экономического порядка.

2. Формой социального партнерства является также проведение взаимных консультаций и переговоров по вопросам:

- регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (см. комментарий к ст. 1 ТК РФ);
- обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- совершенствование трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Взаимные консультации и переговоры могут проводиться как в процессе подготовки и согласования обязательств социального партнерства, так и в процессе осуществления контроля за исполнением коллективно-договорных обяза-

тельств.

Проведение консультаций осуществляется при учете, в случаях предусмотренных ТК РФ, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, касающихся вопросов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений (ч. 2 ст. 8 ТК РФ), а также в случаях увольнения работников по инициативе работодателя по некоторым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (см. комментарий к ст. 82 ТК РФ).

Для более успешного проведения консультаций (переговоров) участники социального партнерства могут создавать специальные органы.

Порядок проведения консультаций и переговоров, вопросы, подлежащие обсуждению, процедуры принятия согласованных постановлений, решений, рекомендаций определяются сторонами социального партнерства самостоятельно или с помощью избранных (назначенных) ими посредников.

3. Одной из весьма значимых форм социального партнерства является участие работников и их представителей в управлении организацией. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах относится в соответствии со ст. 2 ТК РФ к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Формы участия работников и их представителей в управлении организацией предусматриваются Трудовым кодексом РФ, учредительными документами, в частности, уставами, коллективными договорами, локальными нормативными актами (подробнее см. комментарий к ст. 52 ТК РФ).

4. Формой социального партнерства является также участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Трудовые споры с участием представителей работников и работодателей разрешаются в комиссиях по трудовым спорам (КТС), создаваемых из равного количества представителей работников и работодателей.

КТС согласно ст. 385 ТК РФ является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен иной порядок их рассмотрения. Например, непосредственно в судах рассматриваются все трудовые споры о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора.

Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. Представители работодателя в КТС назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем.

5. Перечень форм социального партнерства, приведенный в комментируемой статье, не является исчерпывающим. Стороны социального партнерства по взаимному согласию могут избрать и иные, не запрещенные законом, формы сотрудничества и взаимодействия.

Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела

Особенности применения норм настоящего раздела к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья устанавливает особенности регулирования отношений по социальному партнерству к некоторым категориям работников. Как указано в ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той

мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Работники органов государственного управления, указанных в комментируемой статье обладают особым статусом, поэтому применение норм социального партнерства в отношении этих работников устанавливается федеральными законами. Так, в соответствии со ст. 14 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданский служащий имеет право на рассмотрение служебных споров в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами. Согласно ст. 70 указанного Закона индивидуальные служебные споры могут рассматриваться в комиссии государственного органа по служебным спорам, которая образуется решением представителя нанимателя из равного числа представителей выборного профсоюзного органа данного государственного органа и представителя нанимателя.

Служебный спор рассматривается комиссией по служебным спорам в случае, если гражданский служащий самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с представителем нанимателя.

Глава 4. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве

Статья 29. Представители работников

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

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

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров

по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья определяет, что представителями работников в социальном партнерстве могут быть:

- профессиональные союзы и их объединения (общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов, межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальная организация профсоюза);

- иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских и межрегиональных профсоюзов;

- представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Согласно ст. 30 Конституции РФ каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятель-

ности общественных объединений гарантируется. Вместе с тем, никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

В соответствии с Конвенцией МОТ от 09.07.1948 № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» трудящиеся и предприниматели, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих организаций. Организации трудящихся и предпринимателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свою деятельность и формулировать свою программу действий. Государственные власти должны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, взаимоотношения их с органами государственной власти и органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами устанавливает ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) и профсоюзные организации действуют через свои органы, образуемые

в соответствии со ст. 7 указанного Закона.

2. Часть 2 комментируемой статьи регламентирует вопросы представительства в социальном партнерстве на локальном уровне при:

- проведении коллективных переговоров;
- заключении или изменении коллективного договора;
- осуществлении контроля за выполнением коллективного договора;
- реализации права на участие в управлении организацией;
- рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

В указанных случаях интересы работников в социальном партнерстве представляют или первичная профсоюзная организация, или иные представители, избираемые работниками.

Обратим внимание, что согласно ст. 8 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться, и тогда они не приобретают прав юридического лица. Однако и в этом случае они вправе представлять интересы своих членов в общественных отношениях в сфере труда, в том числе в отношениях социального партнерства.

3. На федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях социального партнер-

ства при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представительство интересов работников осуществляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов и объединения территориальных организаций профсоюзов. Например, согласно ст. 1 Закона Ставропольского края от 10.10.2000 № 48-кз «О Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (в ред. от 01.03.2007 № 5-кз) комиссия является постоянно действующим органом системы социального партнерства в Ставропольском крае и состоит из представителей краевых объединений организаций профессиональных союзов, краевых объединений работодателей и Правительства Ставропольского края, которые образуют соответствующие стороны Комиссии.

Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

**Первичные профсоюзные организации и их органы
представляют в социальном партнерстве на локаль-**

ном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

КОММЕНТАРИЙ

1. Согласно ст. 2 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюз является добровольным общественным объединением граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемым в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору вступать в профсоюзы, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из них.

Уже само вступлению в профсоюз предполагает, что работник наделяет этот профсоюз (его органы) на представительство его интересов в отношениях по социальному партнерству с другими субъектами партнерских отношений, в том числе и в первую очередь с работодателем.

На локальном уровне интересы работников, являющихся членами профсоюза, организации, индивидуального предпринимателя в социальном партнерстве представляют первичные профсоюзные организации.

2. В части 1 комментируемой статьи указано, что первичные профсоюзные организации вправе представлять интересы всех работников, в том числе и не состоящих членами соответствующих профсоюзов, в случаях и в порядке, предусмотренных ТК РФ, по вопросам:

- проведения коллективных переговоров;
- заключения или изменения коллективного договора;
- рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров работников с работодателем.

3. Часть 2 комментируемой статьи определяет, что работники, которые не являются членами профсоюза, могут наделить первичную профсоюзную организацию (ее орган) полномочиями представлять их интересы в социальном парт-

нерстве по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Условия такого представительства устанавливаются первичной профсоюзной организацией.

Статья 31. Иные представители работников

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

КОММЕНТАРИЙ

1. Интересы работников в социальном партнерстве на

локальном уровне представляют, как правило, первичные профсоюзные организации и их органы.

Иные представители могут быть избраны работниками в случаях, если:

- работники данного работодателя не объединены ни в какие первичные профсоюзные организации;
- ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять на локальном уровне интересы всех работников в социальном партнерстве.

В таком случае на общем собрании (конференции) работников для осуществления представительства на локальном уровне в социальном партнерстве тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель либо представительный орган.

Указанные положения соответствуют Конвенции МОТ от 23.06.1971 № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», согласно которой право представлять интересы работников в социальном партнерстве может быть предоставлено:

- представителям профессиональных союзов, а именно представителям, назначенным или избранным профессиональными союзами или членами таких профсоюзов;
- выборным представителям, а именно представителям, свободно избранным трудящимися предприятия в соответ-

ствии с положениями национального законодательства или правил или коллективных договоров, и функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране.

При этом если в одной и той же организации действуют представители профессионального союза и выборные представители действия выборных представителей не должны использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей. Наоборот, необходимо принимать все возможные меры к поощрению и налаживанию сотрудничества по всем вопросам социального партнерства между профсоюзами и их представителями и выборными представителями работников (ст. 5 Конвенции).

2. Часть вторая комментируемой статьи также подчеркивает, что наличие и деятельность иного представителя (представительного органа) работников не должны являться препятствием для своевременного и продуктивного выполнения первичными профсоюзными организациями и их органами полномочий в социальном партнерстве.

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

Работодатель обязан создавать условия, обеспечи-

вающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья обязывает работодателя обеспечивать деятельность представителей работников путем создания для этого необходимых условий. Создание таких условий должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Так, согласно ст. 373 ТК РФ работодатель обязан безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

В статье 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» подробно изложены обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов. Работодатель должен предоставлять действующим в организации профсоюзам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Кроме того, работодатель может передавать в бесплатное пользование профсоюзам находящиеся на балансе организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

В Конвенции МОТ 135 «О защите прав представителей трудящихся и предоставляемых им возможностях» указано, что представителям трудящихся предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции. Вместе с тем предоставление таких возможностей не должно снижать эффективность работы соответствующего предприятия.

Более подробно вопросы создания условий для деятельности представителей работников излагаются, как правило, в коллективных договорах и соглашениях.

В коллективных договорах, соглашениях можно предусмотреть также решение ряда финансовых вопросов по обеспечению деятельности представителей работников:

- отчисление денежных средств работодателем первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и

физкультурно-оздоровительную работу;

- ежемесячное бесплатное перечисление на счета профсоюзных организаций профсоюзных взносов из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений об этом;

- оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя;

- другие вопросы финансовых взаимоотношений работодателя и представителей работников по обеспечению эффективной деятельности представителей работников.

Статья 33. Представители работодателей

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными

ми документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

Части третья – четвертая утратили силу.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи определяет представителей работодателей при участии в следующих формах со-

циального партнерства:

- при проведении коллективных переговоров и заключении или изменении коллективного договора;
- при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателями.

В указанных отношениях социального партнерства интересы работодателя представляет руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

2. Часть 2 комментируемой статьи предусматривает, что при осуществлении социального партнерства в формах: проведения коллективных переговоров, заключения или изменения соглашений, разрешения коллективных трудовых споров по поводу их заключения и изменения, а также формирования комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений и осуществления их деятельности интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Для защиты своих прав и интересов в отношениях социального партнерства с профсоюзами и их органами, с ор-

ганами государственной власти и органами местного самоуправления работодатели создают некоммерческие организации в виде объединений, ассоциаций, на добровольной основе объединяющих работодателей или часть из них.

Подобное объединение работодателей соответствует положениям Конвенции МОТ от 09.07.1948 № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», согласно которым трудящиеся и предприниматели, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения их уставам. Организации трудящихся и предпринимателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Организации трудящихся и предпринимателей имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и каждая такая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные организации трудящихся и предпринимателей.

Процесс объединения работодателей – дело довольно сложное, требует согласования интересов многих субъектов такого объединения и учета интересов профсоюзных органов соответствующего уровня. Но вместе с тем отсутствие объединений сдерживает развитие социально-партнерских

отношений, осложняет, а иногда и делает невозможным заключение соглашений по социально-экономическому развитию регионов, отраслей и территорий.

3. Часть 4 комментируемой статьи определяет, что особенности правового положения объединений работодателей устанавливается федеральным законом.

Таким законом является ФЗ от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 24.11.2014 № 358-ФЗ), который как раз и определяет как правовое положение объединений работодателей, так и порядок их создания, деятельности, реорганизации и ликвидации Действие данного закона распространяется на все объединения работодателей, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации.

Равно как и ч. 3 комментируемой статьи, ст. 2 указанного Закона устанавливает, что работодатели имеют право без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов на добровольной основе создавать объединения работодателей в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Статья 34. Иные представители работодателей

Представителями работодателей – организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

КОММЕНТАРИЙ

1. В государственном секторе экономики значительную регулирующую роль в отношениях социального партнерства

играют органы государственной власти и органы местного самоуправления. Поэтому отношения социального партнерства в федеральных государственных учреждениях, государственных учреждениях субъектов РФ, муниципальных учреждениях и в других организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, имеют свою специфику.

В комментируемой статье определено, что соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы и органы местного самоуправления являются представителями указанных учреждений и организаций при осуществлении социального партнерства в формах:

- проведения коллективных переговоров;
- заключения или изменения соглашений;
- разрешения коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений;
- осуществления контроля за выполнением соглашений;
- формирования комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществления их деятельности.

Так, постановлением Правительства РФ от 10.08.2005 № 500 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне» установлено, что федеральные органы исполнительной власти имеют право представлять работодателей

– подведомственные указанным органам организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне. Министерство здравоохранения и социального развития РФ уполномочено Правительством РФ давать разъяснения по применению настоящего Постановления.

Глава 5. Органы социального партнерства

Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

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

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, дея-

тельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

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

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

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Часть шестая утратила силу.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

КОММЕНТАРИЙ

1. Регулирование социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров и подготовка проектов коллективных договоров и соглашений, заключение коллективных договоров и соглашений, а также контроль за их исполнением требует совместных усилий и координации всех действий сторон социального партнерства.

Комментируемая статья устанавливает, что такими координирующими органами, обеспечивающими регулирование указанных социально-партнерских отношений, являются образуемые по решению сторон на равноправной основе на всех уровнях социального партнерства комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Указанные комиссии могут действовать на постоянной основе или временно. Как правило, комиссии, создаваемые на локальном уровне, образуются на период ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию

социально-трудовых отношений, аналогичные комиссии субъектов РФ, отраслевые и межотраслевые комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений являются постоянно действующими.

2. На федеральном уровне ведущее место в системе социального партнерства принадлежит Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее также – РТК либо Комиссия), деятельность которой осуществляется в соответствии с ФЗ от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно ст. 1 указанного Закона и ч. 2 комментируемой статьи РТК формируется из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ, которые образуют соответствующие стороны Комиссии.

Каждое общероссийское объединение профессиональных союзов, общероссийское объединение работодателей, зарегистрированное в установленном порядке, вправе направить одного своего представителя в состав соответствующей стороны РТК.

Представители РТК от Правительства РФ утверждаются распоряжением Правительства.

Представители сторон являются членами РТК. Количе-

ство членов РТК от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

Основными задачами РТК являются:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ (далее – Генеральное соглашение);

- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

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

- распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии;

- изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными орга-

низациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Порядок принятия решений РТК определяется ее регламентом.

Деятельность РТК организует ее координатор (не является членом Комиссии), который назначается Президентом РФ и председательствует на ее заседаниях.

Указом Президента РФ от 25.06.2012 № 895 «О координаторе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» координатором РТК назначена заместитель Председателя Правительства РФ Голодец О.Ю.

Основные права РТК изложены в ст. 4 ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Она, в частности, вправе разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти в согласованном с ними порядке предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений.

Материально-техническое и организационное обеспечение деятельности РТК осуществляется в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 05.11.1999 № 1229 «О порядке обеспечения деятельности Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (в ред. от 22.06.2004 № 304).

Основным правовым документом РТК, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне и совместные действия Сторон по их реализации, является Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 годы.

3. В субъектах РФ также могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Их правовой статус, порядок образования, цели и задачи, другие вопросы их деятельности определяются соответствующими законами субъектов РФ. Например, Закон республики Саха (Якутия) от 20.02.2004 112-З № 233-III «О республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Закон Ростовской области от 16.10.2003 № 32-ЗС «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (в ред. от 03.11.2006 № 550-ЗС) и т. д.

Основной задачей трехсторонних комиссий субъектов РФ по регулированию социально-трудовых отношений является согласование позиций сторон и принятие трехсторонних соглашений на региональном уровне, определяющих основные показатели социально-экономической политики в соответствующем регионе на определенный период времени.

4. На территориальном уровне создаются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых регулируется в соответствии с законами субъектов РФ или положениями о таких комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления. Например, Закон Ханты-мансийского автономного округа от 10.10.2003 № 53-оз «О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Ханты-мансийском автономном округе» регулирует вопросы создания и деятельности окружной трехсторонней комиссии и муниципальных трехсторонних комиссий.

Постановлением главы городского самоуправления г. Таганрога от 07.05.2004 № 138 утверждено Положение о городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Решением Седельниковского муниципального района Омской области от 23.03.2006 № 25 утверждено Положение о Седельниковской территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Согласно п. 1 указанного Положения Седельниковская территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений является постоянно действующим органом системы социального партнерства, образованным в соответствии с действующим законодательством для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, согласования интересов сторон социального парт-

нерства в Седельниковском муниципальном районе Омской области, ведения коллективных переговоров и подготовки территориального соглашения, а также для организации контроля за его выполнением.

Основными задачами комиссии являются:

- подготовка проекта Седельниковского территориального Соглашения о социальном партнерстве путем ведения коллективных переговоров, заключение Соглашения, а также осуществление контроля за его выполнением;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на районном уровне;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления Седельниковского муниципального района в области социально-трудовых отношений, программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы;
- согласование позиций сторон по основным направлениям политики в области социально-трудовых отношений;
- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения Соглашения;
- распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых) и региональной комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности комиссии;
- изучение международного опыта, опыта других регио-

нов и городов, районов и участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными и иными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства (ОСПС ЗР. 2008. Март).

5. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут образовываться не только по территориальному признаку, но также на отраслевом или межотраслевом уровне. При этом отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на межрегиональном, региональном и территориальном уровнях социального партнерства.

Заметим, что отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут создаваться как двусторонними, так и трехсторонними.

6. Комиссии по регулированию социально трудовых отношений на локальном уровне (в конкретной организации) образуются на двусторонней основе для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

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

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей)

и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, – соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере тру-

да, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья обязывает федеральные орга-

ны государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления обеспечивать необходимые условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении:

- проектов законодательных и иных нормативных правовых актов;
- программ социально-экономического развития;
- других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда.

Участие в разработке и обсуждении указанных актов позволяет учесть мнение профсоюзных организаций и их органов, а также объединений работодателей, принять эти акты с учетом сбалансированных интересов сторон. Такое участие должно осуществляться в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Так, в соответствии с подп. 8 п. 1 ст. 4 ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» РТК принимает по согласованию с Правительством РФ участие в подготовке разрабатываемых им проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-тру-

довых отношений, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания Российской Федерации – в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации.

В соответствии с Порядком обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), утв. постановлением Правительства РФ от 05.11.1999 № 1229 (в ред. от 22.06.2004 № 304), для организации деятельности РТК образуется Секретариат Комиссии, который, в частности обеспечивает:

- проведение консультаций с федеральными органами исполнительной власти по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;

- внесение в федеральные органы государственной власти в согласованном с ними порядке разработанных РТК предложений о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений;

- взаимодействие РТК со структурными подразделениями Аппарата Правительства РФ, отраслевыми (межотраслевыми), региональными и иными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта Генерального соглашения между общероссийскими объединениями професси-

ональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ и иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, по реализации указанных соглашений;

● согласование РТК с Правительством РФ вопросов участия членов Комиссии в подготовке разрабатываемых Правительством РФ проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания Российской Федерации – в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации.

Для проведения заседаний рабочих групп РТК в Доме Правительства РФ предоставляются соответствующие помещения.

Члену РТК на период осуществления его полномочий выдается удостоверение по форме, установленной в Аппарате Правительства РФ, за подписью Руководителя Аппарата Правительства РФ.

2. Если комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на том или ином уровне не образованы, то федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления обязаны привлекать для участия в разработке

и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов) и объединения работодателей.

3. Согласно ч. 2 комментируемой статьи федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления обязаны направлять проекты своих законодательных актов, нормативных правовых и иных актов в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а там, где они не образованы, в соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов и объединения работодателей).

4. Часть 3 комментируемой статьи устанавливает, что федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления обязаны рассматривать решения или мнения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, а там где они не созданы, заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей по направленным им на рассмотрение проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов указанных органов.

Глава 6. Коллективные переговоры

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

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

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и согла-

шений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья дает общее понятие о начальной стадии ведения коллективных переговоров, исходя из общепризнанных международных правовых норм.

Право на коллективные переговоры провозглашено Декларацией МОТ от 10.05.1944 (Филадельфия) «Относительно целей и задач международной организации труда».

В статье 2 Конвенции МОТ от 19.06.1981 № 154 «О содействии коллективным переговорам» под коллективными переговорами понимаются все переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях:

- определения условий труда и занятости;
- регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися;

● регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

В Рекомендации МОТ от 19.06.1981 № 163 «О содействии коллективным переговорам», дополняющую Конвенцию № 154, предложено принимать соответствующие национальным условиям меры, чтобы коллективные переговоры могли проходить на любом уровне, в частности на уровне учреждения, предприятия, отрасли деятельности или промышленности либо на региональном или национальном уровне.

В странах, где коллективные переговоры проводятся на нескольких уровнях, стороны, ведущие переговоры, должны обеспечивать координацию между этими уровнями.

Стороны, ведущие коллективные переговоры, должны принимать меры, чтобы их участники на всех уровнях имели возможность получать соответствующую подготовку.

Коллективные переговоры могут проводиться как для заключения коллективного договора, соглашения, так и для внесения в них дополнений и изменений.

Любая из сторон партнерских отношений (представители работников и работодателей) вправе проявить инициативу по проведению коллективных переговоров. В этом случае соответствующая сторона должна направить другой стороне письменное предложение о начале переговоров, в котором указать предполагаемую дату начала ведения этих перегово-

ров, место проведения, предложения по составу представителей от стороны-инициатора, предполагаемый перечень вопросов, подлежащих рассмотрению.

В течение семи календарных дней представители другой стороны, получившие предложение о начале коллективных переговоров, обязаны направить стороне-инициатору коллективных переговоров ответ с указанием представителя (представителей) от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров. В таком ответе необходимо также указать и на полномочия, которыми отвечающая сторона наделяет своего представителя (представителей).

День получения стороной-инициатором проведения коллективных переговоров ответа от другой стороны считается днем начала коллективных переговоров.

2. Часть 3 комментируемой статьи определяет примерный круг лиц, с которыми запрещается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников. К ним относятся:

- лица, представляющие интересы работодателей;
- организации или органы, созданные либо финансируемые работодателями;
- органы исполнительной власти и органы местного самоуправления;
- политические партии.

Исключение из указанного правила могут предусматри-

ваться ТК РФ. Например, в ст. 34 указано, что представителями работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых за счет средств соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров и соглашений являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы и органы местного самоуправления.

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на

основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа по-

ручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с частями второй – четвертой настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем

решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представи-

тельного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

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

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

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

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья в своей основе устанавливает порядок определения участников ведения коллективных пе-

переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений, представляющих интересы работников.

В то же время ч. 1 комментируемой статьи подчеркивает, что при участии в коллективных переговорах представители сторон самостоятельно и свободно выбирают круг вопросов по регулированию социально-трудовых отношений, подлежащих обсуждению и включению в коллективные договоры и соглашения.

2. Часть 2 комментируемой статьи устанавливает, что если у конкретного работодателя более половины работников объединены двумя или более первичными профсоюзными организациями, то их выборные органы могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. При этом формирование единого представительного органа должно осуществляться по принципу пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза, входящих в каждую первичную профсоюзную организацию. Непременным условием при этом является включение в единый представительный орган представителя каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших такой орган.

Созданный таким образом единый представительный орган работников может инициировать коллективные переговоры, для чего должен направить работодателю или его представителю письменное предложение о начале коллек-

тивных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

3. Согласно ч. 3 комментируемой статьи, если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников организации либо индивидуального предпринимателя, то она вправе по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В этом случае предварительного создания единого представительного органа не требуется.

Международная практика исходит из того, что предоставление наиболее представительным профсоюзам преимущественного права на проведение коллективных переговоров не противоречит международным правовым стандартам (Конвенции МОТ от 11.07.1947 № 84 «О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территории метрополии» и от 09.07.1948 № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», а также Рекомендация МОТ от 23.06.1971 № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях»).

4. Часть 4 комментируемой статьи обязывает первичную профсоюзную организацию, единый представительный орган работников либо иного представителя или представительный орган работников, имеющих право выступать инициаторами ведения коллективных переговоров, не только на-

править работодателю или его представителю предложение о начале коллективных переговоров, но и одновременно известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данной организации, индивидуального предпринимателя. Иные первичные профсоюзные организации в течение последующих пяти рабочих дней могут дать согласие на создание единого представительного органа либо направить своих представителей в уже образованный единый представительный орган.

Если иные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем согласии на создание единого представительного органа или откажутся направить своих представителей в состав уже созданного единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия.

В то же время за первичными профсоюзными организациями, которые не участвуют в коллективных переговорах, сохраняется в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров право направить своих представителей в единый представительный орган от работников по ведению коллективных переговоров.

5. В соответствии с ч. 6 комментируемой статьи на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях право на ведение коллективных переговоров и подписание соглашений предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов).

Если на соответствующем уровне создано несколько

профсоюзов (объединений профсоюзов), то каждый из них имеет право на представительство в составе единого представительного органа на ведение коллективных переговоров. Этот единый представительный орган работников для ведения коллективных переговоров должен формироваться с учетом количества представляемых этими профсоюзами (объединениями профсоюзов) членов профсоюза.

Если же договориться о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров не представляется возможным, то право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза.

Процесс формирования единого представительного органа по ведению коллективных переговоров между несколькими профсоюзами (объединениями профсоюзов) весьма сложен, и может быть длительным по времени. Поэтому законодатель не устанавливает каких-либо сроков для формирования такого единого представительного органа.

6. Для успешного ведения коллективных переговоров по разработке проекта коллективного договора, соглашения стороны должны обладать необходимой для этого информацией. Законодатель в ч. 7 комментируемой статьи указывает, что такая информация должна предоставляться сторонами друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса.

Это правило соответствует положениям п. 7 Рекоменда-

ции МОТ от 19.06.1981 № 163 «О содействии коллективным переговорам», согласно которым при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы стороны имели доступ к информации, необходимой для компетентного ведения переговоров.

Для этой цели:

- предприниматели частного и государственного секторов должны по просьбе организаций трудящихся представлять информацию о социально-экономическом положении производственного подразделения, в рамках которого ведутся переговоры, и предприятия в целом, необходимую для компетентного ведения переговоров;

- государственные органы должны представлять необходимую информацию об общем социально-экономическом положении страны и соответствующей отрасли в той мере, в какой разглашение такой информации не наносит ущерба национальным интересам.

7. В упомянутой уже Рекомендации МОТ № 163 указано, что если разглашение части информации, предоставляемой по просьбе организаций трудящихся, может нанести ущерб предприятию, ее предоставление может быть обусловлено обязательством считать ее в необходимой мере конфиденциальной. Предоставление такой информации могло бы определяться соглашением, заключенным между сторонами, ведущими коллективные переговоры.

Аналогичная норма содержится в ч. 8 комментируемой

статьи. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением этих переговоров (посредники, специалисты, эксперты, переводчики и др.) не должны разглашать полученные сведения, относящиеся к охраняемой законом государственной, коммерческой, служебной и иной тайне. Указанные лица, в случае разглашения таких сведений могут быть привлечены к различным видам ответственности: дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

8. Место проведения коллективных переговоров и порядок их ведения определяются участниками этих переговоров самостоятельно.

Законодатель не устанавливает сроков ведения коллективных переговоров. Ориентиром может служить ч. 2 ст. 40 ТК РФ, из смысла которой вытекает, что коллективный договор на согласованных условиях должен быть подписан не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров. Аналогичным образом ч. 1 ст. 39 ТК РФ устанавливает, что лица, участвующие в коллективных переговорах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

Вместе с тем срок ведения коллективных переговоров может быть и более трех месяцев в тех, например, случаях, когда после подписания коллективного договора ведутся коллективные переговоры по урегулированию разногласий.

Статья 38. Урегулирование разногласий

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

КОММЕНТАРИЙ

Возникающие в ходе коллективных переговоров разногласия должны фиксироваться в протоколе разногласий. При этом разногласия, возникшие в ходе подготовки проекта коллективного договора и его заключения, и не урегулированные в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, не могут явиться препятствием для подписания сторонами коллективного договора на согласованных условиях. В этом случае оставляется протокол разногласий, а стороны вправе продолжить коллективные переговоры по урегулированию разногласий.

Разногласия, возникшие в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, могут быть урегулированы также путем рас-

смотрения коллективных трудовых споров (см. комментарии к ст. 398–418 ТК РФ).

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

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

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за

исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья устанавливает для лиц, участвующих в коллективных переговорах, ряд гарантий и компенсаций.

В Конвенции МОТ от 23.06.1971 № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» и в одноименной Рекомендации МОТ № 143 указано, что представителям трудящихся должны быть предоставлены на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.

Представителям трудящихся на предприятии должно предоставляться необходимое свободное от работы время, без потери заработной платы или социальных и других пособий, для выполнения ими функций по представительству на предприятии.

Могут быть установлены разумные пределы продолжительности свободного времени, которое предоставляется представителям трудящихся (ОСПС ЗР. 2008. Март).

К лицам, участвующим в коллективных переговорах, от-

носятся:

- должностные лица организаций, уполномоченные работодателем, объединением работодателей) или их представителями для участия в работе соответствующей комиссии по ведению коллективных переговоров;

- работники, как члены профсоюза, так и не состоящие в профсоюзе, направленные в соответствующую комиссию по ведению коллективных переговоров решением первичной профсоюзной организацией, соответствующим профсоюзом (объединением профсоюзов) либо иным представителем работников;

- члены профсоюзных органов различного уровня, направленные в комиссии по ведению коллективных переговоров соответствующими профсоюзными органами (объединениями профсоюзных органов).

Все указанные лица освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Срок сохранения среднего заработка устанавливается по соглашению сторон, но не может превышать трех месяцев.

Оплате подлежат также услуги экспертов, специалистов и посредников, привлекаемых сторонами для проведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений. Оплата услуг указанных лиц производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

2. В разделе III Рекомендаций МОТ от 23.06.1971 № 143

«О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» указано, что представителям трудящихся на предприятии должна быть обеспечена эффективная защита против любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей трудящихся, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями.

Там, где нет достаточных соответствующих мер по защите, применимых к трудящимся вообще, должны быть приняты конкретные меры для обеспечения эффективной защиты представителей трудящихся, которые могут включать:

- подробное и точное определение причин, оправдывающих прекращение трудовых отношений представителей трудящихся;
- требование о консультации с независимым органом, государственным или частным, или с объединенным органом, или о получении его мнения или согласия, прежде чем решение об увольнении представителя трудящихся станет окончательным;
- специальную процедуру обжалования для представителей трудящихся, которые считают, что их трудовые отношения прекращены без основания, или что их условия ра-

боты неблагоприятно изменены, или что к ним применены несправедливые меры;

- установление действенного порядка исправления положения в отношении несправедливого прекращения трудовых отношений представителей трудящихся, включающего, если это не противоречит основным правовым принципам соответствующей страны, восстановление таких представителей на их прежней работе с выплатой им потерянной заработной платы и с сохранением за ними приобретенных прав;

- возложение на предпринимателя бремени доказательства обоснованности его действий, в случае жалобы на дискриминационное увольнение или неблагоприятное изменение в условиях работы представителя трудящихся;

- признание приоритета представителей трудящихся на сохранение за ними работы в случае сокращения штатов.

3. Часть 3 комментируемой статьи предусматривает особый порядок для представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, в случаях:

- привлечения к дисциплинарной ответственности;
- перевода на другую работу;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Такие действия в отношении указанных представителей работников могут производиться только с предварительного согласия органа, наделившего их этими полномочиями.

Исключения составляют случаи расторжения трудового

договора за совершение проступков, за которые в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Глава 7. Коллективные договоры и соглашения

Статья 40. Коллективный договор

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

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

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

Коллективный договор может заключаться в орга-

низации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (части вторая – пятая статьи 37 настоящего Кодекса).

КОММЕНТАРИЙ

1. В комментируемой статье, прежде всего, дается понятие коллективного договора. Оно в общем плане аналогично тому, которое приведено в Рекомендации МОТ от 29.06.1951 № 91 «О коллективных договорах», в которой коллективный договор определяется как всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой

предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, – представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

Таким образом, коллективный договор – это правовой акт социального партнерства локального уровня по регулированию социально-трудовых отношений в организации или индивидуального предпринимателя, заключаемый полномочными представителями работников и работодателей.

2. Базовой основой коллективных договоров являются нормативные правовые акты более высокого уровня – соответствующие соглашения на территориальном, отраслевом, региональном, межрегиональном и федеральном уровнях. Поэтому коллективный договор не может содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с указанными актами и трудовым законодательством в целом. Если такие условия все же будут включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

3. Коллективный договор согласно ч. 2 комментируемой статьи должен быть принят в согласованных условиях в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров. При недостижении согласия между сторонами по каким-либо вопросам коллективного договора стороны составляют протокол разногласий.

Неурегулированные разногласия стороны вправе разрешать путем дальнейших коллективных переговоров или путем рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров (ст. 398–418 ТК РФ).

4. Коллективный договор может быть заключен как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Понятие представительств и филиалов дано в ст. 55 ГК РФ. Понятие структурного подразделения применительно к трудовым отношениям приведено в п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», с которым разъяснено, что под структурным подразделением следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т. д.

Применительно к отношениям социального партнерства к обособленным структурным подразделениям организации, индивидуального предпринимателя могут относиться территориально обособленные подразделения, наделенные имуществом, имеющие самостоятельное штатное расписание, в которых созданы или могут быть созданы первичные профсоюзные организации либо иные представительные органы работников, и, таким, образом, данные структурные подразделения могут иметь статус субъекта (стороны) отношений социального партнерства.

Работодатель, наделяет руководителя филиала, предста-

вительства, иного обособленного структурного подразделения организации либо иное лицо необходимыми полномочиями для ведения коллективных переговоров в соответствии с правилами, предусмотренными ТК РФ.

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;**
- выплата пособий, компенсаций;**
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;**
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;**
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;**
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;**
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;**

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

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

Часть четвертая утратила силу.

КОММЕНТАРИЙ

1. Коллективный договор – это по существу правовой акт социального партнерства, заключаемый между представителями работников и представителями работодателей и регулирующий социально-трудовые отношения в организации или индивидуального предпринимателя. И как любой иной правовой акт, коллективный договор должен быть заключен в определенной форме и наполнен соответствующим содержанием.

Часть 1 комментируемой статьи устанавливает, что структура коллективного договора и его содержание определяются сторонами (представителями сторон) коллективных переговоров. Напомним, что базой для заключения коллективных договоров являются соответствующие соглашения на территориальном, отраслевом, региональном, межрегиональном и федеральном уровнях, а также действующее трудовое законодательство.

Содержание коллективного договора – это согласованные сторонами условия (положения), обеспечивающие регулирование социально-трудовых отношений в данной организации, у данного предпринимателя.

2. Часть 2 комментируемой статьи содержит перечень обязательств работников и работодателей, которые могут включаться в коллективный договор. В основе своей этот

перечень содержит обязательства работодателя по обеспечению и развитию социально-трудовых отношений, касающихся: установления систем, размеров и форм оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций, выплаты различного рода пособий; обеспечения механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции; установления режимов рабочего времени и времени отдыха, предоставления основных и дополнительных отпусков; обучения, переобучения и высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников; соблюдения интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; обеспечения экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве; предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением; обеспечения оздоровления и отдыха работников и членов их семей, частичной или полной оплаты питания работников; контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений; обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников.

Обязанности работников по коллективному договору связаны с выполнением правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов, должностных инструкций, правил охраны труда, условий трудовых договоров.

В коллективном договоре может быть предусмотрен

также отказ работников от забастовок при выполнении всех или определенных сторонами условий коллективного договора.

Указанный перечень условий коллективного договора не является исчерпывающим, стороны вправе включать в коллективный договор также другие обязательства сторон. Например, в условиях рыночных отношений, когда работники по существу продают свой труд работодателям, и на основе труда работников создается прибавочная стоимость и прибыль у работодателя, актуальным является вопрос о включении в коллективный договор условий, обеспечивающих работникам участие в распределении прибыли работодателя.

3. Весьма важное положение содержит часть 3 комментируемой статьи, согласно которой работодатель с учетом финансово-экономического положения может устанавливать для работников условия труда, а также льготы и преимущества более благоприятные по сравнению с теми, что установлены трудовым законодательством. Это может касаться вопросов:

- увеличения продолжительности оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы, а также частичной или полной компенсации затрат на проезд в отпуск и обратно;
- компенсации работникам расходов по содержанию детей в дошкольных учреждениях, стоимости проезда детей к месту летнего оздоровления и обратно;

- компенсации транспортных расходов по проезду к месту работы;
- предоставления жилых помещений либо частичного или полного погашения кредитов на приобретение жилья или улучшение жилищных условий;
- другие условия, улучшающие положение работника в сфере социально-трудовых отношений.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что в самом Трудовом кодексе РФ могут содержаться нормы, напрямую относящиеся к коллективному договору. Например, ст. 119 ТК РФ устанавливает, что продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором. Статья 135 ТК РФ предусматривает, что коллективным договором устанавливаются: системы оплаты труда, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Согласно ст. 154 ТК РФ коллективным договором могут устанавливаться конкретные размеры повышения оплаты труда за ночное время. И так далее.

Эти и другие нормы, непосредственно указанные в ТК РФ, должны быть отражены в коллективном договоре.

При разработке проекта коллективного договора с целью оказания содействия руководителям организаций и специалистам, профсоюзным органам организаций различных отраслей независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, можно пользоваться Макетом коллек-

тивного договора, согласованным с Минтрудом России от 06.11.2003.

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

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

КОММЕНТАРИЙ

1. Согласно комментируемой статье стороны самостоятельно определяют порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения, руководствуясь при этом нормами ТК РФ и иными федеральными законами. При этом стороны свободны и в выборе вопросов, подлежащих обсуждению в ходе коллективных переговоров, и в выборе условий, подлежащих включению в коллективный договор. Важно при этом соблюсти условие, чтобы не ухудшалось положение работников по сравнению с нормами, установленными ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стороны на равноправной основе образуют комиссию

по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключению и должны стремиться к эффективному проведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора в срок не более трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в коллективных переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки – влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.28 КоАП РФ в ред. от 22.06.2007 № 116-ФЗ).

Стороны обязаны заключить коллективный договор по согласованным вопросам в срок не позже трех месяцев со дня начала коллективных переговоров. Неурегулированные вопросы заносятся в протокол разногласий и могут разрешаться путем дальнейших коллективных переговоров или путем рассмотрения коллективных трудовых споров в порядке, определенном гл. 61 ТК РФ.

Статья 43. Действие коллективного договора

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

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

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

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

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья определяет сроки действия коллективного договора и порядок сохранения его действия в случаях изменения наименования организации, ее реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем организации, смены формы собственности организации и при ее ликвидации.

Часть 1 комментируемой статьи устанавливает, что коллективный договор может заключаться на срок не более трех лет, и вступает в действие со дня его подписания либо в срок, установленный в самом коллективном договоре.

Стороны не вправе в течение действия коллективного до-

говора в одностороннем порядке прекращать исполнение, определенных коллективным договором условий и обязательств.

Установление определенного срока действия коллективного договора ведет к стабильности социально-трудовых отношений, позволяет работодателю планировать хозяйственную деятельность организации в соответствии с условиями заключенного коллективного договора, а работникам обеспечивает устойчивость социально-трудовых отношений на период действия коллективного договора.

По желанию сторон срок действия коллективного договора может быть продлен на новый срок, но не более чем на три года.

2. Действие коллективного договора согласно ч. 3 комментируемой статьи распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, независимо от того являются ли они членами профсоюза или не являются таковыми. Равным образом действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, распространяется на всех работников соответствующего подразделения.

3. Согласно ч. 4 комментируемой статьи действие коллективного договора сохраняется в следующих случаях:

- при изменении наименования организации;
- при реорганизации организации в форме преобразова-

ния (ст. 57 ГК РФ);

● при расторжении трудового договора с руководителем организации.

В случае реорганизации организации в других формах – слияния, присоединения, разделения, выделения (ст. 57 ГК РФ) действие коллективного договора сохраняется в течение всего срока реорганизации.

В случае смены формы собственности организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

4. В соответствии с ч. 7 комментируемой статьи в случае реорганизации организации или смены собственности организации любая из сторон коллективного договора вправе либо направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет, либо выступить инициатором ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключении нового коллективного договора.

5. В случае ликвидации организации (ст. 61 ГК РФ) коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора

производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

КОММЕНТАРИЙ

1. Комментируемая статья устанавливает, что внесение изменений и дополнений в коллективный договор должно производиться в том же порядке, что и при его заключении, установленном ТК РФ, или в порядке, установленном в самом коллективном договоре.

Необходимость внесения изменений и дополнений в коллективный договор может возникнуть, как в момент его заключения, так и в последствии, в период его действия.

Так, согласно ч. 2 ст. 40 ТК РФ стороны обязаны заключить коллективный договор по согласованным условиям в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров. Условия, по которым стороны не пришли к соглашению, заносятся в протокол разногласий, и стороны вправе продолжить коллективные переговоры по урегулированию спорных вопросов или рассмотреть и разрешить их в порядке рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Если необходимость внесения изменений и дополнений возникла в ходе исполнения коллективного договора, то любая из сторон вправе инициировать в порядке, предусмотренном ТК РФ, начало ведения коллективных переговоров

(см. комментарий к ст. 36 ТК РФ).

2. Необходимость внесения изменений и дополнений может возникнуть и не по воле сторон коллективного договора. Так, если при регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду (орган по труду субъекта РФ, Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) Министерства здравоохранения и социального развития РФ) выявит условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, то он сообщает об этом сторонам, подписавшим коллективный договор. В этом случае стороны по взаимному согласованию должны внести в коллективный договор соответствующие изменения и (или) дополнения.

Следует иметь в виду, что изменения и дополнения, внесенные в коллективный договор, должны проходить уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду (см. комментарий к ст. 49 и 50 ТК РФ).

Статья 45. Соглашение. Виды соглашений

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональ-

ном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

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

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской

Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

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

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

На федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться одно трехстороннее соответственно генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное соглашение.

КОММЕНТАРИЙ

1. Часть 1 комментируемой статьи дает понятие соглашения и указывает уровни социального партнерства, на которых они могут заключаться. Соглашения также как и коллективные договоры – это правовые акты, но в отличие от коллективных договоров соглашения заключаются на более высоком уровне – между соответствующими полномочными представителями работников и работодателей в целях регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства.

В зависимости от соглашения сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

2. Часть 3 комментируемой статьи устанавливает, что те соглашения, в которых предусматривается полное или частичное финансирование из средств соответствующих бюджетов, должны заключаться при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, которые являются стороной соглашения.

3. Часть 4 комментируемой статьи подразделяет все соглашения в зависимости от сферы регулируемых ими социаль-

но-трудовых отношений на: генеральное, межрегиональные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и другие.

4. Генеральное соглашение заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. Оно определяет основные направления экономической политики и устанавливает общие принципы регулирования социально-экономических отношений на федеральном уровне. Последнее Генеральное соглашение было заключено между указанными субъектами социального партнерства на 2014–2016 годы. Стороны Генерального соглашения считают, что в предстоящий период экономическая политика государства должна быть ориентирована на инновационное обновление структуры российской экономики, создание условий, обеспечивающих повышение ее конкурентоспособности и динамичное развитие, и намечают проведение для этого целого комплекса необходимых мер.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.