Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

1. Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Особая охрана труда женщин – устанавливаемая специальными нормами (в дополнение к общим нормам охраны труда) система правовых мероприятий, обеспечивающая с учетом физиологических особенностей женского организма, его материнской функции безопасность условий работы для организма матери (будущей матери) и ее потомства.

Создание особой охраны труда женщин – важнейшая социальная проблема для всех стран. Ряд международных конвенций МОТ предусматривает ее создание в каждой стране. Особая охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, семьи, находящейся согласно ст. 38 Конституции РФ под защитой государства.

Содержание особой охраны труда женщин включает следующие меры.

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ или по санитарно-бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ). Перечень таких запрещенных для женщин работ включает более 500 видов различных работ. Кодекс предусматривает, что такой перечень утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Запрещается обучение и прием на работу женщин в качестве трактористок, машинистов, водителями грузовых автомашин, а также привлечение женщин детородного возраста (до 35 лет) к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве, связанных с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств.

3. Запрещается переноска и передвижение женщинами тяжестей на работе, превышающих установленные для них предельные нормы. Так, постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 установлена для всех производств России предельная норма подъема и перемещения женщиной тяжестей, включая

тару и упаковку – не более 10 кг (до 2 раз в час), а при постоянном подъеме и перемещении – до 7 кг.

Повышенная особая охрана труда женщин при активном материнстве (беременности, рождении и уходе за малолетними детьми) включает следующие правовые меры.

1. Беременным женщинам запрещаются ночные, сверхурочные работы, работы в выходные, нерабочие праздничные дни и командировки (ст. 259 ТК РФ). Если женщина отказывается от запрещенных для нее работ, то это не может квалифицироваться как нарушение трудовой дисциплины.

Привлечение к ночному труду, сверхурочным работам, работам в выходные, нерабочие праздничные дни и направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов до 16 лет), возможно только с их согласия и при условии, что это ей не запрещено медицинскими рекомендациями. И если женщина отказывается от сверхурочной работы или командировки, то такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины. Данные льготы распространяются и на отцов, опекунов и попечителей, воспитывающих ребенка без матери.

ТК РФ уменьшил объем прав профсоюзов и там, где КЗоТ требовал согласие профкома на применение работодателем определенной нормы трудового права, теперь рекомендуется лишь учитывать его мнение. А в некоторых случаях (в отношении женщин и одиноких родителей) вместо запрета такого тяжелого режима работы допускает его с оговоркой: «с их согласия можно».

2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 12 лет, не должны привлекаться к дежурствам на производстве после окончания рабочего дня в выходные и праздничные дни.

3. Беременным женщинам по медицинским показаниям снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на более легкую работу с сохранением прежнего среднего заработка. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой работы она подлежит

освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя.

В сельской местности запрещено использовать труд беременных женщин с момента установления беременности в растениеводстве и животноводстве. Они должны быть переведены на другую работу или освобождены от работы с сохранением среднего заработка. Беременным и кормящим матерям сельхозпроизводства должны бесплатно выдавать продукты питания, производимые данным хозяйством, по нормам, устанавливаемым трудовым коллективом.

Средний заработок при переводе беременной женщины или имеющей ребенка до полутора лет исчисляется за последние шесть месяцев.

4. Женщины, имеющие детей до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением прежнего заработка до достижения ребенком возраста полутора лет.

Женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляются помимо общих перерывов дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух детей такого возраста – перерыв не менее часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Сроки и порядок их предоставления устанавливает администрация по согласованию с профкомом с учетом пожеланий матери. Средний заработок здесь определяется за два последних месяца.

5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за инвалидами с детства до 18 лет и ребенком-инвалидом предоставляется по письменному его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой дневного заработка за счет средств социального страхования.

Женщинам, трудящимся в сельской местности, по их желанию предоставляется один дополнительный выходной в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

Таким образом, законодатель учитывает и социальную материнскую (родительскую) роль по воспитанию малолетних детей, и работу женщин в сельской местности, а также на Крайнем Севере, т.е. появились новые основания дифференциации правового регулирования труда женщин, которые первые два КЗоТа (1918 и 1922 гг.) не содержали.

Лицам с семейными обязанностями по коллективным договорам могут предоставляться и другие льготы сверх установленных трудовым законодательством.

Коллективными договорами, соглашениями могут предусматриваться и другие повышенные специальные меры по охране труда женщин.

Все гарантии и льготы, предоставляемые женщине по материнству, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

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

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

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ).

2. Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.

Особая охрана труда молодежи – это система специальных норм (в дополнение к общим), предоставляющих молодежи (особенно подросткам до 18 лет) трудовые льготы по рабочему времени, защите от тяжелых, вредных и опасных условий труда, которая позволяет молодежи безопасно для организма, психики трудиться и сочетать работу на производстве с продолжением образования.

Содержание особой охраны труда молодежи включает следующие специальные правовые мероприятия.

1. Запрещено применять труд молодежи в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда на подземных работах и на работах, которые могут причинить вред их нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ и ст. 10 Основ об охране труда). Перечень таких работ утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Этот перечень утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163. Помимо работ, указанных в списке, несовершеннолетние (до 18 лет) не привлекаются также к работам вахтовым методом, работам, связанным с производством, хранением и торговлей спиртными напитками. С ними нельзя заключать договоры о полной материальной ответственности и о работе по совместительству.

2. Не допускается прием на работу лиц, моложе 16 лет. Допускается прием 14-летних учащихся школ и ПТУ, но с согласия одного из родителей (замещающих их лиц) для работы в свободное от учебы время.

3. Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра (с освидетельствованием). В дальнейшем лица до достижения 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ).

4. Несовершеннолетние (до 18 лет) работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области

охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда имеют трудовые льготы.

5. Для несовершеннолетних работников ограничен вес переноски и передвижения тяжестей на работе: предельная норма – 3 кг для юношей 14 и 15 лет, 4 кг – 16, 17 лет, а для девушек – на 1 кг меньше, если перенос постоянно в течение смены, а если в течение не более $\frac{1}{3}$ рабочей смены, то нормы увеличиваются более чем в 2 раза соответственно, но они ниже прежних. Подростки до 18 лет не должны выполнять работы только по переносу и передвижению тяжестей. Предельные указанные нормы установлены постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г.

6. Для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенное рабочее время с оплатой как за полное, облегченный режим труда; запрещается привлекать лиц до 18 лет на ночные, сверхурочные работы, работы в выходные и праздничные нерабочие дни, а также к командировкам (ст. 268 ТК), кроме творческих работников театров и других.

7. Для рабочих моложе 18 лет нормы выработки уменьшаются пропорционально сокращенной продолжительности их рабочего времени (ст. 270 ТК РФ).

8. Для несовершеннолетних установлен удлиненный очередной отпуск (31 календарный день), предоставляемый в летнее время или (по их желанию) в любое время года (ст. 267 ТК РФ).

9. Для предприятий, учреждений, организаций установлена бронь (квота) приема молодежи на работу и профессиональное обучение на производстве; отказ в приеме направленным по брони (квоте) запрещается и может быть обжалован в судебном порядке.

10. Ограничено увольнение работников моложе 18 лет по инициативе администрации.

Российское трудовое законодательство предусматривает облегченные условия труда и для лиц с пониженной трудоспособностью по состоянию здоровья (инвалидам) или по возрасту (пенсионерам). Так, работодателям

рекомендуется применять труд инвалидов, пенсионеров по возрасту и лиц с пониженной трудоспособностью в форме посильного для них труда, домашнего труда, особенно для тех, кто плохо ходит, а также использовать активнее их труд с неполным рабочим временем.

Для предприятий устанавливается квота приема инвалидов на работу. Прием инвалида, направленного в счет квоты, обязателен, иначе работодатель будет выплачивать фонду занятости определенные суммы. Для инвалидов I и II групп установлено сокращенное рабочее время в 35 часов в неделю. Их нельзя привлекать к ночным, сверхурочным работам, к работам в выходные дни без их на то согласия и если МСЭК не запрещены эти работы.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ не улучшил против КЗоТ, а несколько ухудшил не только положение работающих родителей, имеющих малолетних детей, детей-инвалидов, но и несовершеннолетних работников и работников-инвалидов, лиц с пониженной трудоспособностью, лишив их ранее имевшихся трудовых льгот.

3. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

Трудовой кодекс РФ в главе 44 закрепил особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

Совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Таким образом, у лица, работавшего по совместительству, как минимум два трудовых договора: один по основной работе, другой по совместительству. Работа по совместительству допускается у нескольких работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом (ст. 282 ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Необходимыми условиями трудового договора, устанавливаемыми соглашением сторон, являются объем трудовой функции, режим рабочего дня, оплата труда. На основании ч. 2 ст. 59 ТК РФ с лицами, работающими в данной организации по совместительству, заключается срочный трудовой договор. Срок трудового договора о работе по совместительству устанавливается по соглашению сторон.

Различают внутреннее (по месту основной работы) и внешнее (у другого работодателя) совместительство. По общему правилу никаких разрешений для поступлений на работу в порядке внешнего совместительства не требуется, за исключением руководителя организации. Так, руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации (ст. 276 ТК РФ). Статья 283 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень документов, предъявляемых при приеме на работу в порядке внешнего совместительства. Работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; на работу, требующую специальных знаний, - диплом или иной документ об образовании и (или) о квалификации; при приеме на работу с вредными или опасными условиями труда - справку о характере и

условиях труда по основному месту работы. Руководитель кадровой службы обычно требует от поступающего на работу копию трудовой книжки (выписку из трудовой книжки) для того, чтобы документально подтвердить факт основной работы и трудовой стаж работника.

По желанию работника о работе по совместительству может быть внесена запись в трудовую книжку. Запись производится по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. В таком же порядке производится запись об увольнении с этой работы.

Законодательством установлены ограничения возможности работы по совместительству для работников отдельных категорий в связи с особым характером выполняемой ими работы, а также по мотивам охраны труда. Статья 282 ТК РФ запрещает работу по совместительству для лиц моложе восемнадцати лет, а также на работах с вредными или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Работа по совместительству выполняется на условиях неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, т.е. за фактически выполненную работу. Закон не гарантирует, что заработная плата по совместительству не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В целях охраны здоровья граждан законодатель ограничил время работы по совместительству. Согласно ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени для совместителей не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей, он может выполнять работу по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Совместители имеют право на отпуск или замену его денежной компенсацией при увольнении. Ежегодный оплачиваемый отпуск на работе по

совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Эта обязанность работодателя наступает и в том случае, если работник не отработал по совмещаемой работе шести месяцев. В этом случае отпуск предоставляется авансом и должен быть оплачен полностью. Если же с совместителем расторгается трудовой договор до окончания того рабочего года, в счет которого он получил отпуск, то из заработной платы производится удержание на основании ст. 137 ТК РФ.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работник вправе обратиться с просьбой к работодателю предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Если работник обратился с подобным заявлением, то работодатель обязан предоставить такой отпуск.

В связи с тем что лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ), работники, работавшие по совместительству, не вправе претендовать на эти гарантии и компенсации по совмещаемой работе (например, на оплату проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно). Что касается других гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективными договорами, то они предоставляются совместителям в полном объеме (например, гарантии при расторжении трудового договора - выплата выходного пособия при увольнении с совмещаемой работы в связи с сокращением штата).

Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству, может быть прекращен как по общим основаниям, предусмотренным действующим законодательством, так и в случае приема на данную работу работника, для которого эта работа будет основной. Это дополнительное основание прекращения трудового договора предусмотрено ст. 288 ТК РФ. Работодатель предупреждает совместителя в письменной форме не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. Следует заметить, что увольнение

совместителя в данном случае является правом работодателя, а не обязанностью, т.е. он может перевести совместителя с его согласия на другую работу.

В ТК РФ не все нормы, регулирующие отношения совместительства, изложены достаточно четко. Так, не вполне ясно (и по этому вопросу существуют различные точки зрения), сохраняет ли действие трудовой договор по совместительству в том случае, если работник прекратил трудовые отношения по основному месту работы или уволен по инициативе работодателя. Некоторые исследователи полагают, что при утрате работником основного места работы договор по совмещаемой работе все равно будет рассматриваться как договор с лицом, работающим по совместительству, а работодатель вправе уволить такого работника в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Другая точка зрения состоит в том, что работодатель не вправе принять подобное решение, т.к. утрачен основной признак работы по совместительству - выполнение трудовых обязанностей в свободное от основной работы время. Безусловно, законодатель должен внести в нормы, регулирующие совместительство, некоторую ясность по рассматриваемому вопросу.

Совместительство следует отличать от совмещения профессий (должностей). Совмещение - поручение работнику выполнения у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии или должности в течение установленной для него продолжительности рабочего дня (смены).

Выполнение дополнительной работы может быть поручено работнику с его письменного согласия. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности), если работник будет исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Дополнительная работа по другой или такой же профессии (должности)

выполняется за дополнительную оплату. Согласно ст. 151 ТК РФ работнику при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится определенная доплата. Размеры доплат устанавливаются по соглашению работника и работодателя с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Часть 4 ст. 60.2 ТК РФ предусматривает, что работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом письменно другую сторону не позднее чем за три рабочих дня.

4. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.

До принятия Трудового кодекса РФ особенности регулирования труда домашних работников были определены Положением об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, утв. Постановлением Госкомтруда СССР от 28 апреля 1987 г.. Им же была утверждена форма договора. Труд лиц, работающих у граждан по договорам, применяется для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, других видов услуг. К лицам, работающим у граждан по договорам, могут относиться секретари, библиотекари, водители автомашин и т.п. Цель их деятельности - личное обслуживание гражданина-работодателя.

В юридической литературе различались категории индивидуального нанимателя и индивидуального предпринимателя. Если индивидуальный наниматель принимает на работу лиц в целях извлечения прибыли, то он должен пройти государственную регистрацию в качестве индивидуального предпринимателя.

Физическое лицо может выступать работодателем, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица либо использует чужой труд для обслуживания домашнего хозяйства или оказания помощи в творческой либо научной деятельности.

Глава 48 ТК РФ предусмотрела особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.

Предметом договора является выполнение любой не запрещенной законом работы, определенной соглашением сторон трудового договора. Тогда как по общему правилу при заключении трудового договора работник обязуется выполнять трудовую функцию, т.е. работать по определенной специальности, квалификации, должности.

Кроме общих обязанностей, предусмотренных законодательством для

работодателей (оформить в письменной форме трудовой договор, уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи, оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования), работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в соответствующем органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

В зависимости от статуса работодателя - физического лица, законодатель установил различные правила относительно ведения трудовых книжек работников. Так, работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в соответствии с законодательством. Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, которых принимает впервые (ст. 309 ТК РФ). Документом, подтверждающим время работы у такого работодателя, является трудовой договор.

Трудовой договор может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. Одним из случаев, когда может быть заключен срочный трудовой договор, ст. 59 ТК РФ называет заключение договора с лицами, поступающими на работу к работодателям - физическим лицам.

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются по соглашению сторон. Учитывая общее правило, что условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, продолжительность рабочей недели не может быть более 40 часов, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - менее 28 календарных дней.

Статья 306 ТК РФ установила сокращенный до 14 календарных дней срок предупреждения работодателем работника об изменении условий трудового

договора, определенных сторонами при его заключении. По общему правилу работники должны быть уведомлены об изменении существенных условий трудового договора не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Трудовой договор может быть расторгнут как по общим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, так и по основаниям, установленным в самом договоре, например прекращение деятельности работодателем - физическим лицом, прекращение определенного рода (вида) деятельности и т.д. Установление дополнительных условий прекращения трудового договора не должно приводить к дискриминации работника в зависимости от пола, возраста и других признаков. Например, нельзя считать основанием прекращения трудового договора поступление работника в учебное заведение на заочную форму обучения, беременность женщины, достижение пенсионного возраста.

Сроки предупреждения о расторжении трудового договора, как со стороны работодателя, так и со стороны работника, должны быть определены трудовым договором.

Выходное пособие и другие компенсационные выплаты, связанные с расторжением трудового договора, выплачиваются в том случае, если это предусмотрено трудовым договором.

Часть 3 ст. 307 ТК РФ устанавливает дополнительную обязанность для работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем. Так, при прекращении трудового договора с работником он обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

Часть 4 ст. 307 ТК РФ предусматривает право работника обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора, если невозможно продолжать трудовые отношения, например, в случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение

двух месяцев.

Индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, рассматриваются в суде.

5. Особенности трудовой деятельности гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу.

В случае направления работника на альтернативную гражданскую службу трудовой договор прекращается по п. 1 ст. 83 ТК РФ. При увольнении по указанному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

Альтернативная гражданская служба - особый вид трудовой деятельности, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву. Прохождение в Российской Федерации альтернативной гражданской службы осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ (с изм.) "Об альтернативной гражданской службе", Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утв. Постановлением Правительства РФ от 28 мая 2004 г. N 256 (в ред. от 04.07.2017). Трудовая деятельность гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, регулируется ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных вышеназванными Федеральным законом и Положением.

Приказом Министерства труда РФ от 8 февраля 2017 г. N 152н утверждены Перечни видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы. В предписании военного комиссариата указывается организация, в которую направляется гражданин для прохождения службы, и срок прибытия в эту организацию. По прибытии в организацию гражданин предъявляет работодателю следующие документы: предписание, паспорт, удостоверение и учетную карту, проездные документы, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы об образовании, квалификации. Работодатель заключает с гражданином срочный трудовой договор на период прохождения службы в этой организации. Оформление приема на работу осуществляется в соответствии с ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных специальным законодательством.

Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. Исполнение гражданином трудовых обязанностей осуществляется при необходимости без ограничения общей продолжительности еженедельного рабочего времени, если он участвует в мероприятиях, перечень которых определяется руководителем федерального органа исполнительной власти либо руководителем органа исполнительной власти субъекта РФ, в подведомственной организации которого гражданин проходит службу.

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, не вправе:

- отказываться от заключения срочного трудового договора, а также от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них срочным трудовым договором;
- занимать руководящие должности;
- участвовать в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций;
- совмещать альтернативную гражданскую службу с работой в иных организациях;
- заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, а также оказывать содействие физическим и юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, получать за это вознаграждение и пользоваться социальными гарантиями;
- покидать населенный пункт, в котором расположена организация, где они проходят альтернативную гражданскую службу, без согласования с представителем работодателя;
- прекращать (расторгать) срочный трудовой договор по своей инициативе;
- оставлять рабочее место и покидать организацию, где они проходят альтернативную гражданскую службу, в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности (ст. 21 ФЗ N 113).

В срок службы не засчитываются: прогулы; время нахождения в

дополнительных отпусках, предоставляемых работодателем работникам, совмещающим работу с получением образования; время отстранения от работы по причине алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Отпуска предоставляются гражданам, проходящим службу, в соответствии с ТК РФ, но есть и особенности. Продолжительность отпуска увеличивается на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту использования отпуска и обратно. Работодатель приобретает и выдает гражданину проездные документы к месту жительства и обратно, которые по окончании отпуска и прибытии сдаются работодателю.

Окончанием альтернативной гражданской службы считается день прекращения работодателем срочного трудового договора. Решение об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы принимается должностным лицом на основании представления к увольнению и оформляется приказом, который доводится до работодателя. Работодатель в соответствии с приказом в день увольнения (последний день работы) гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, расторгает с ним срочный трудовой договор, производит полный расчет, выдает ему трудовую книжку и учетную карту с произведенными в них в установленном порядке записями. Работодатель после прекращения срочного трудового договора с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, обязан в течение трех рабочих дней уведомить об этом федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация.

б. Особенности трудовой деятельности иностранных граждан на территории Российской Федерации.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (в ред. от 31.12.2017) устанавливает особенности трудовой деятельности иностранных граждан на территории Российской Федерации. Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. N 409-ФЗ в Трудовой кодекс РФ была введена глава 50.1 "Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства". В названной главе Кодекса содержатся статьи, предусматривающие особенности заключения трудового договора (ст. 327.2), особенности переводов (ст. 327.4), особенности отстранения от работы (ст. 327.5), дополнительные основания прекращения трудового договора (ст. 327.6). Законодатель устанавливает дополнительные условия, определяющие возможность вступления иностранных граждан в трудовые отношения на территории Российской Федерации, а также устанавливает дополнительные требования к порядку их оформления.

Общим условием для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина на территории Российской Федерации является достижение 18-летнего возраста. Право иностранных граждан вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет закреплено в ст. 327.1 ТК РФ. Таким образом, по сравнению с российскими гражданами, которые по общему правилу могут заключать трудовой договор с 16 лет, иностранные граждане значительно ограничены в такой возможности.

С иностранными гражданами может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, - срочный трудовой договор.

Закон предусматривает разрешительный порядок привлечения и использования иностранных работников в России, т.е., прежде чем заключить трудовой договор, работодатель обязан иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин, временно

пребывающий на территории Российской Федерации, должен иметь разрешение на работу или патент. Отсутствие разрешений является основанием для прекращения заключенного трудового договора вследствие нарушений установленных обязательных правил при заключении трудового договора (п. 11 ст. 77 ТК РФ).

Разрешение на привлечение и использование иностранных работников выдается работодателю для каждого временно пребывающего на территории Российской Федерации иностранного гражданина. Размер платы за выдачу разрешений установлен ст. 333.28 НК РФ: за выдачу разрешений на привлечение и использование иностранных работников - 10 000 рублей за каждого привлекаемого иностранного работника; за выдачу разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства - 3 500 рублей.

КоАП РФ устанавливает определенные условия для работодателей. Так, привлекать иностранных граждан вправе работодатели, не имеющие на момент заключения с иностранным гражданином трудового договора неисполненных постановлений о назначении административных наказаний за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан.

Для получения патента иностранный гражданин в течение тридцати календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию представляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции следующие документы:

- 1) заявление о выдаче патента;
- 2) документ, удостоверяющий личность;
- 3) миграционную карту с указанием работы как цели визита в Российскую Федерацию;
- 4) договор (полис) добровольного медицинского страхования либо договор о предоставлении платных медицинских услуг, заключенный с медицинской организацией, находящейся в субъекте Российской Федерации, на территории которого иностранный гражданин намеревается осуществлять

трудовую деятельность;

5) документы, подтверждающие отсутствие заболевания наркоманией и инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих, предусмотренных Перечнем, а также сертификат об отсутствии заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);

б) документ, подтверждающий владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации.

Патент или уведомление об отказе в его выдаче выдается не позднее десяти рабочих дней со дня принятия от иностранного гражданина заявления о выдаче патента. Приказом МВД России от 19 июня 2017 г. N 391 утверждена форма бланка патента, выдаваемого иностранному гражданину, прибывшему в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы.

Патент выдается иностранному гражданину на срок от одного до двенадцати месяцев. Срок действия патента может неоднократно продлеваться на период от одного месяца. При этом общий срок действия патента с учетом продлений не может составлять более двенадцати месяцев со дня выдачи патента.

Статья 327.2 ТК РФ предусматривает дополнительные по сравнению со ст. 57 ТК РФ сведения, которые указываются в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином. К ним относятся сведения:

- о разрешении на работу или патенте (для временно пребывающих в Российской Федерации иностранных граждан);
- разрешении на временное проживание в Российской Федерации (для временно проживающих на территории Российской Федерации иностранных граждан);
- виде на жительство (для постоянно проживающих на территории Российской Федерации иностранных граждан).

При заключении трудового договора поступающий на работу иностранный гражданин предъявляет работодателю наряду с документами, указанными в ст. 65 ТК РФ, дополнительно: договор (полис) добровольного медицинского

страхования, разрешение на работу или патент, разрешение на временное проживание в Российской Федерации, вид на жительство. Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. По общему правилу при заключении трудового договора поступающий на работу иностранный гражданин не предъявляет работодателю документы воинского учета (ст. 327.3 ТК РФ).

Учитывая требования законодательства о том, что работодатель может принимать у работников только трудовые книжки советского (1974 г.) и российского (2004 г.) образца, при приеме на работу иностранного гражданина, имеющего трудовую книжку иностранного государства, работодатель должен завести новую трудовую книжку на основании ст. 65 ТК РФ.

При осуществлении трудовой деятельности иностранный работник должен иметь действующий на территории Российской Федерации договор (полис) добровольного медицинского страхования либо иметь право на получение медицинской помощи на основании заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг (п. 10 ст. 13 ФЗ N 115).

Пункт 7 ст. 13.3 Федерального закона N 115-ФЗ предусматривает обязанность иностранного гражданина в течение двух месяцев со дня выдачи патента представить лично либо направить заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции, выдавший патент, копию трудового договора.

В соответствии с Указом Президента РФ от 5 апреля 2016 г. N 156 упразднена Федеральная миграционная служба России, а ее функции и полномочия переданы в Главное управление по вопросам миграции МВД РФ.

Статья 227.1 НК РФ устанавливает размер суммы и порядок уплаты налога на доходы физических лиц от осуществления трудовой деятельности по найму в

Российской Федерации на основании патента, выданного в соответствии с Федеральным законом N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", следующими категориями иностранных граждан:

1) иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность по найму у физических лиц для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности;

2) иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность по найму в организациях и (или) у индивидуальных предпринимателей, а также у занимающихся частной практикой нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, и других лиц, занимающихся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой.

Фиксированные авансовые платежи по налогу уплачиваются за период действия патента в размере 1 200 рублей в месяц.

В п. 4.5 ст. 13 Федерального закона N 115-ФЗ указаны категории иностранных граждан, которых работодатель имеет право привлекать и использовать без разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если они:

1) прибыли в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы;

2) являются высококвалифицированными специалистами (членами его семьи) и привлекаются к трудовой деятельности в Российской Федерации;

3) обучаются в Российской Федерации по очной форме в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию.

Федеральный закон N 115 предусматривает также особенности осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами - высококвалифицированными специалистами (ст. 13.2); особенности осуществления трудовой деятельности отдельными категориями иностранных граждан, обучающихся в Российской Федерации по очной форме (ст. 13.4).

Правовой статус иностранных граждан значительно ограничен. Так, иностранный гражданин не имеет права: находиться на государственной гражданской службе (ст. 16 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (с изм.) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"); находиться на муниципальной службе (ст. 13 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ (с изм.) "О муниципальной службе в Российской Федерации"); замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации; быть командиром воздушного судна гражданской авиации; быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации, и др.

Пункт 4.2 ст. 13 Федерального закона N 115-ФЗ предусматривает, что временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу. Работодатель не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу.

Временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание (п. 5 ст. 13 ФЗ N 115).

Трудовые договоры с работниками-иностранцами могут быть прекращены не только по общим основаниям, но и по дополнительным основаниям, указанным в ст. 327.6 ТК РФ. К таким дополнительным основаниям относятся: приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование

разрешения на привлечение и использование иностранных работников; аннулирование разрешения на работу или патента; аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации; аннулирование вида на жительство в Российской Федерации; окончание срока действия разрешения на работу или патента; окончание срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации; окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации; окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином; приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства; и др. Особенности выплаты выходного пособия работнику, являющемуся иностранным гражданином, закреплены в ст. 327.7 ТК РФ.

Работодатели, привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязаны уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора. Уведомление может быть направлено работодателем на бумажном носителе либо подано в форме электронного документа с использованием сети Интернет, включая единый портал государственных и муниципальных услуг (п. 8 ст. 13 ФЗ N 115). За неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы

уведомления о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным гражданином в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения, прекращения (расторжения) договора, ст. 18.15 КоАП РФ установлена административная ответственность.

В КоАП РФ предусмотрена также административная ответственность для граждан, должностных лиц, юридических лиц за нарушение установленных норм, касающихся использования иностранной рабочей силы.

Статья 18.10 КоАП РФ устанавливает административную ответственность за незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации. Так, осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации без разрешения на работу либо патента, если они требуются в соответствии с федеральным законом, либо осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте, либо осуществление трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание, - влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации или без такового. За повторное совершение в течение одного года иностранным гражданином или лицом без гражданства такого административного правонарушения предусмотрено наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до семи тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации.

Статья 18.15 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства.

Так, незаконным является привлечение к трудовой деятельности в

Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства, если у него отсутствует разрешение на работу либо патент (если они требуются); а также если иностранный гражданин или лицо без гражданства привлекается по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте; либо вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание. Такое административное правонарушение влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Часть 2 ст. 18.15 КоАП РФ устанавливает административную ответственность за привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Подобное правонарушение влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Следует заметить, что в случае незаконного привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации двух и более иностранных граждан и (или) лиц без гражданства административная ответственность, установленная ст. 18.15 КоАП РФ, наступает за нарушение правил привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства (в том числе иностранных работников) в отношении каждого иностранного гражданина или лица без гражданства в отдельности.

Контрольные вопросы.

Задания выполняются письменно. Ответы следует записать в тетрадь.

1. В чем заключается дифференциация трудового законодательства?
2. На ваш взгляд, чем обусловлены различия правового регулирования труда отдельных категорий работников?
3. Охарактеризуйте особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
4. Охарактеризуйте особенности регулирования труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.
5. Охарактеризуйте особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
6. Чем совместительство отличается от совмещения?
7. Охарактеризуйте особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
8. Охарактеризуйте особенности трудовой деятельности гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу. Что такое альтернативная гражданская служба?
9. Каковы особенности трудовой деятельности иностранных граждан на территории Российской Федерации?