

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

С. Я. Пуляков

СПРАВОЧНИК КАДРОВИКА

Том 2



правовед

Сергей Пузаков

**Справочник кадровика,
в 2-х томах. Т. 2**

«Прометей»

2018

УДК 349.2
ББК 67.406

Пузаков С. Я.

Справочник кадровика, в 2-х томах. Т. 2 / С. Я. Пузаков —
«Прометей», 2018

ISBN 978-5-906879-76-9

Как правильно оформить прием, перевод и увольнение работника, привлечь его к дисциплинарной или материальной ответственности; заполнить документы по учету кадров, труда и расчетов с персоналом; организовать режим работы и отдыха сотрудников или систему управления охраной труда и не попасть под санкции надзорных, контролирующих и судебных органов за нарушения трудового законодательства... ответы на эти и многие другие вопросы содержатся в этом справочнике. Настоящий справочник основан на нормах Трудового кодекса РФ, международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, судебной и деловой практики, обычаев. Справочник содержит ссылки более чем на 600 законодательных, иных нормативных правовых актов и судебных решений. Справочник имеет практическую ценность не только для специалистов по управлению персоналом, но также для работников надзорных и контролирующих органов, профсоюзных работников, студентов и преподавателей трудового права и управления персоналом, а также всех, работающих по трудовому договору в Российской Федерации.

УДК 349.2
ББК 67.406

ISBN 978-5-906879-76-9

© Пузаков С. Я., 2018

© Прометей, 2018

Содержание

19. Гарантии при направлении в служебные командировки и переезде на работу в другую местность (гл. 24 ТК РФ)	8
Понятие служебной командировки (ст. 166 ТК РФ)	8
Гарантии при направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ)	13
Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ)	15
Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера (ст. 168.1 ТК РФ)	24
Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ)	28
20. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ТК РФ)	30
21. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (гл. 26 ТК РФ)	33
Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ)	33
Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (ст. 173.1 ТК РФ)	35
Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (ст. 174 ТК РФ)	36
Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст. 176 ТК РФ)	38
Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования (ст. 177 ТК РФ)	39
22. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора (гл. 27 ТК РФ)	43
Выходные пособия (ст. 178 ТК РФ)	43

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ)	47
Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ)	51
Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 181 ТК РФ)	56
Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудовых договоров (ст. 181.1)	57
23. Другие гарантии и компенсации (гл. 28 ТК РФ)	58
Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ)	58
Гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ)	59
Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ)	75
Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование) (ст. 185 ТК РФ)	77
Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ)	78
Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 187 ТК РФ)	81
Возмещение расходов при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ)	82
24. Трудовой распорядок, дисциплина труда (разд. VIII ТК РФ)	85
Дисциплина труда и трудовой распорядок. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ)	85
Поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ)	88
Дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ). Порядок применения (ст. 193 ТК РФ) и снятие (ст. 194 ТК РФ) дисциплинарных взысканий	90
25. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников (разд. IX ТК РФ)	100
Понятия квалификации работника, профессионального стандарта (ст. 195.1 ТК РФ)	101
Конец ознакомительного фрагмента.	102

Сергей Пузаков

Справочник кадровика. Том 2

© Пузаков С. Я., 2018

© Издательство «Прометей», 2018

19. Гарантии при направлении в служебные командировки и переезде на работу в другую местность (гл. 24 ТК РФ)

Понятие служебной командировки (ст. 166 ТК РФ)

В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем. О трудовых отношениях и основаниях их возникновения см. ст. 15–20 ТК РФ.

Служебная командировка – поездка работника на основании письменного распоряжения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Как видно из приведенных норм, направление лица в командировку является признаком наличия трудовых отношений даже при отсутствии трудового договора, и командировка имеет определенный срок. Срок командировки исчисляется в календарных днях (сутках), со дня отъезда до дня приезда включительно, а не часах. Нормы пунктов 4, 11 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки утв. постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 о том, что при отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда (приезда) считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки и о том, что вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации, также указывают на то, что срок командировки не может быть менее суток. Поэтому поездка в пределах одних суток (с 00 до 24 часов) является не командировкой, а служебной поездкой, при которой все время от начала поездки и до ее окончания учитывается (табелируется) как рабочее (за вычетом перерывов для отдыха и питания – не более двух часов), и оплачивается (компенсируется) в соответствии с нормами ТК РФ (ст. 152 ТК РФ). При такой поездке время, превышающее норму рабочего дня, учитывается как сверхурочное. Порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, регулируется ст. 168.1 ТК РФ.

Командировка, как правило, предполагает, что работник не имеет возможность возвращаться после рабочего дня к месту постоянной работы или, по мнению работодателя, такое возвращение нецелесообразно. На командировку издается приказ и по расчету, подписанному работником и распорядителем кредитов, выдается аванс на расходы по проезду, проживанию, другие, предусмотренные заданием, расходы и суточные по количеству дней командировки.

Конкретный срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

В соответствии с о ст. 166 ТК РФ Правительство РФ постановлением от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» утвердило Положение об особенностях направления работников в служебные командировки. Оно определяет особенности порядка направления работников в служебные командировки, как на территории РФ, так и на территории иностранных государств.

Понятие «место постоянной работы» в данном Положении определяется как место расположения (местность, населенный пункт) работодателя (обособленного структурного подразделения работодателя), работа в котором обусловлена трудовым договором.

Поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного решения работодателя или уполномоченного им лица в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 11.09.2009 № 739н «Об утверждении порядка и форм учета работников, выбывающих в служебные командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы», учет работников, выбывающих (прибывающих) в служебные командировки, должен вестись в журналах утвержденной формы и в соответствии с разработанным порядком. Порядком установлено, в частности, что работодателем (уполномоченным им лицом) обеспечивается хранение журналов в течение пяти лет со дня их оформления, а также назначается работник организации, ответственный за ведение журналов.

Инструкцией Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 № 62 «О служебных командировках в пределах СССР», действующей в части не противоречащей ТК РФ и Положению об особенностях направления работников в служебные командировки, утв. постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», предусмотрено, что максимальный срок внутренней командировки ограничивается 40 днями, не считая времени нахождения в пути. Исходя из этой нормы, более длительные периоды должны оформляться иначе, например, по нормам ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ, как временный перевод на работу в другую местность у того же работодателя с письменного согласия работника, как разъездной или подвижной характер работы (ч. 2 ст. 57, ст. 168.1 ТК РФ) или вахтовый метод работы (гл. 47 ТК РФ). И, по мнению налоговых органов, для целей налогообложения прибыли расходы, связанные с пребыванием работника вне места основной работы более 40 дней, не могут быть квалифицированы как командировочные расходы (письмо УФНС РФ по г. Москве от 03.07.2007 № 20-12/062183).

Как применять норму о 40 днях – разово или в течение какого-то периода – Инструкция не указывает. Однако если в командировку направлен иностранец, временно проживающий в России, срок командировки не должен превышать 40 календарных дней в течение 12 календарных месяцев (п. 2 постановления Правительства РФ от 17.02.2007 № 97). Исходя из принципов правового регулирования трудовых отношений о равенстве прав и возможностей работников; обеспечении права каждого работника на справедливые условия труда; запрете дискриминации в сфере труда, данная норма должна применяться ко всем работникам независимо от гражданства и других обстоятельств.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются. Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командировки к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается уполномоченными лицами работодателя с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха. Если командированный работник по окончании рабочего дня по согласованию с уполномоченным лицом работодателя остается в месте командировки, то расходы по найму жилого помещения при представлении соответствующих документов возмещаются работнику в размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

Цель командировки работника, место назначения, служебное задание, срок командировки определяются уполномоченным лицом работодателя и указываются в приказе. Формы приказов утверждены постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 (№ Т-9 в отношении одного работника или № Т-9а в отношении группы работников).

Постановлением Правительства РФ от 29.12.2014 № 1595 скорректирован порядок направления работников в служебные командировки. Изменения направлены на сокращение и упрощение документооборота.

Оформление командировочного удостоверения (форма № Т-10), служебного задания и отчета о его выполнении (форма № Т-11) после 8 января 2015 года не является обязательным. Эти документы более не упоминаются в тексте нормативного правового акта и их отсутствие теперь не является нарушением порядка оформления служебной командировки. Однако и запрета на их составление не установлено. Какие именно дополнительные документы и по каким формам должны составляться при командировках, каждый работодатель вправе решить для себя самостоятельно.

Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

В случае проезда работника на основании письменного решения уполномоченного лица работодателя к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц, фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта). О подтверждении длительности командировки при поездке на транспорте сторонней организации см. также письмо ФНС России от 24.11.2015 № СД-4-3/20427 «О подтверждении сроков командировки».

В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке работник подтверждает документами по найму жилого помещения в месте командирования. При проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается квитанцией (талоном) либо иным документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 25.04.1997 № 490 «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации».

При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения либо иных документов, подтверждающих заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, в целях подтверждения фактического срока пребывания в месте командирования работником представляются служебная записка и (или) иной документ о фактическом сроке пребывания работника в командировке, содержащий подтверждение принимающей работника стороны (организации либо должностного лица) о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки).

По мнению Роструда, вопросы, не урегулированные Положением, могут быть урегулированы локальными нормативными актами работодателя, изданными в соответствии со ст. 8 ТК РФ (см. письмо Роструда от 15.05.2015 № 1168-6-1 «О проезде к месту командировки на служебном, арендованном, попутном транспорте, а также об обязанности работодателя заверять печатью записи в трудовой книжке»).

При направлении в командировку в страны СНГ, с которыми заключены межправительственные соглашения о не постановке в документах для въезда и выезда пограничными органами отметок о пересечении госграницы, дата пересечения госграницы России определяется по проездным документам (билетам).

По возвращении из командировки работнику не требуется более представлять работодателю письменный отчет о выполненной работе в командировке. При необходимости,

отклонения и особенности нахождения в командировке указываются в служебной записке. Порядок составления служебной записки законодательно не закреплён и может быть определён работодателем самостоятельно. Так в случае, когда в одну командировку направляются несколько работников, может быть составлена одна служебная записка, подписанная всеми командированными работниками. Не противоречит законодательству и вариант, когда служебная записка составляется только одним из работников (старшим группы).

Норма, устанавливавшая, что при направлении в командировку день отъезда и день приезда считаются одним днем, давно уже исключена из трудового законодательства РФ. При подсчете дней командировки следует руководствоваться ст. 14 ТК РФ «Исчисление сроков».

Работники, находящиеся в командировке, обязаны подчиняться режиму рабочего времени и времени отдыха организации, в которую они командированы.

Не использованные во время командировки дни отдыха по возвращении из нее не предоставляются и не оплачиваются.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с нуля часов и позднее – последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем (п. 4 Положения). По смыслу Положения работник может, но не обязан трудиться по месту своей постоянной работы в день отъезда в командировку и в день приезда из командировки. Однако в любом случае, независимо от того, работал он или нет, ему выплачиваются средний заработок и суточные за такие дни, как за дни нахождения в пути (п.п. 9 и 11 Положения). Ведь дополнительные расходы в виде суточных возникают в связи с самим фактом нахождения в пути, а средний заработок сохраняется, если день нахождения в пути совпадает с рабочим днем по графику командирующей организации (см. письмо Минтруда от 05.09.2013 № 14–2/3044898–4415). Поскольку привлечение сотрудника к работе в день выезда и приезда из командировки возможно только по соглашению сторон трудовых отношений, то и вопрос об оплате труда в эти дни должен решаться по договоренности работника и работодателя. При этом условие о том, что работнику, помимо среднего заработка, выплачивается вознаграждение за работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки, согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ, следует закрепить в локальном нормативном акте работодателя, определяющем систему оплаты труда и премирования работников, либо в коллективном договоре.

От направления в командировку работник может отказаться только при наличии уважительных причин:

- лиц, с которыми заключен ученический договор, запрещено направлять в командировки, не связанные с ученичеством (ст. 203 ТК РФ);
- беременных женщин запрещено направлять в любые командировки (ст. 259 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, отцов, воспитывающих детей до трех лет без матери, а также опекунов детей указанного возраста, работников, имеющих детей-

инвалидов или инвалидов с детства в возрасте до 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больным членом семьи, разрешено направлять в командировки только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями (ст. 259, 264 ТК РФ);

- работников моложе 18 лет, за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, запрещено направлять в любые командировки (ст. 268 ТК РФ);

- инвалидов запрещено направлять в командировки, если это противоречит индивидуальной программе реабилитации инвалидов (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

- зарегистрированный кандидат не может быть направлен в командировку во время проведения выборов (ст. 41 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»);

- если на законных основаниях работник временно освобожден от исполнения служебных обязанностей или имеются иные уважительные причины, предусмотренные ТК РФ или иными федеральными законами (временная нетрудоспособность, исполнение государственных или общественных обязанностей, чрезвычайные обстоятельства (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором и т. п.);

- если трудовым договором предусмотрено условие о не направлении в командировки.

В остальных случаях отказ от командировки является невыполнением служебных обязанностей (дисциплинарным проступком), за которое работодатель вправе наложить на работника дисциплинарное взыскание.

Гарантии при направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ)

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации. В среднем заработке учитываются районные коэффициенты и процентные надбавки, установленные по месту постоянной работы, а не по месту командировки.

Гарантию ст. 167 ТК РФ о сохранении среднего заработка при направлении в служебную командировку следует понимать так, что работнику, даже в том случае, когда выполняемая в командировке работа оценивается ниже его среднего заработка или он по независящим от него причинам не работал, находясь в командировке, и не выполнил командировочное задание, гарантируется средний заработок, а не в том смысле, что работнику во всех случаях пребывание в командировке оплачивается из расчета среднего заработка даже тогда, когда фактически выполненная в командировке работа оценивается выше среднего заработка. В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Поэтому за период работы в командировке оплата производится за фактически выполненную работу, если она оценивается выше среднего заработка.

Если командировкой предусмотрена работа в выходные или праздничные дни (это может быть отражено, например, в служебном задании, приказе, командировочном удостоверении), то за работу в эти дни производится компенсация в соответствии со ст. 153 ТК РФ:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Если командировкой не предусмотрена работа в выходные или праздничные дни, но работнику пришлось по каким-либо причинам работать в выходные или праздничные дни, то при наличии подтверждающего документа по возвращении ему также за эти дни производится оплата труда в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Если работник по распоряжению работодателя выезжает в командировку или возвращается из командировки в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха. В этом случае нахождение в пути в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Если работник не желает воспользоваться другим днем отдыха, ему производится оплата труда как за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ (см. решение Верховного Суда РФ от 20.06.2002 № ГКПИ02–663 – пояснения в суде представителей Минфина России Лохина В. В. и Анохина А. В.). Однако у работников, выходные дни которым предоставляются в различные дни недели поочередно (ч. 3 ст. 111 ТК РФ), дни отъезда или приезда из командировки, выпадающие на субботу или воскресенье, совсем не обязательно будут совпадать с их индивидуальными выходными. Соответственно, в порядке ст. 153 ТК РФ им оплачивается работа в их индивидуальные выходные дни.

Отъезд или прибытие из служебной командировки в выходные или праздничные дни, согласно п. 3 ст. 255 НК РФ, учитываются в расходах для целей исчисления налога на прибыль, если в правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых работодателем, предусмотрен режим работы в выходные и праздничные дни (см. письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 16.10.2015 № 03–03–06/2/59267).

Заработная плата пересылается командированному работнику по его просьбе за счет работодателя.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ об обязательном социальном страховании.

Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ)

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Таким образом, суточные это не расходы на жизнеобеспечение работника, жизнеобеспечением работника является его заработная плата, а компенсация дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства. Цели расходования данных средств нормативными актами не регламентированы. Командированный работник расходует их по своему усмотрению и не отчитывается перед работодателем за их целевое использование. Суточные командированному работнику не выплачиваются только в одном случае – при командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства (п. 11 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки утв. постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749). Выплата суточных работнику обусловлена единственным критерием – проживанием работника вне места постоянного жительства более 24 часов (см. решение ВС РФ от 04.03.2005 № ГКПИ05–147, постановление АС Северо-Западного округа от 13.05.2015 № Ф07–2493/14, постановление ФАС Уральского округа от 29.06.2009 № Ф09–4274/09-С2). Суточные выплачиваются работодателем даже в том случае, когда принимающая сторона обеспечивает работника всем необходимым (проживание, питание и т. п.). Суточные за время нахождения в пути выплачиваются по тем же нормам, что и за время пребывания в месте командировки, независимо от включения в проездной документ расходов на питание.

Нормы расходов организаций, финансируемых из федерального бюджета, на выплату суточных утв. постановлением 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».

Данным постановлением установлены суточные в размере 100 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ.

При этом внебюджетная организация может установить свой норматив суточных, который будет превышать 100 руб. В каждой конкретной организации вопрос о размере суточных, возмещаемых работодателем, решается самостоятельно (письмо Минфина России от 21.03.2005 № 03–05–01–04/62). Порядок и размеры возмещения суточных, согласно ст. 168 ТК РФ, должны быть определены коллективным договором или локальным нормативным актом. Таким локальным нормативным актом может быть, например, положение о командировках.

Организации, финансируемые из федерального бюджета, согласно п. 3 постановления Правительства Российской Федерации от 02.10.2002 № 729, тоже вправе устанавливать нормы суточных в порядке ст. 168 ТК РФ в большем размере за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание, а также за счет средств, получен-

ных организациями от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. (См. решение ВАС РФ от 26.01.2005 № 16141/04).

Размер суточных, в пределах норм установленных организацией, не облагается НДФЛ и социальным налогом. В случае если размер суточных превышает установленный самой организацией норматив, то с сумм превышения уплачивается налог в общеустановленном порядке. Согласно ст. 217 Налогового кодекса РФ, не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц суточные, выплаченные в соответствии с законодательством РФ, но не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ и не более 2500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке.

Отдельным категориям лиц (военнослужащим, сотрудникам органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы, наркоконтроля, таможни, противопожарной службы, лицам начальствующего состава федеральной фельдъегерской связи) суточные выплачиваются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1.02.2011 № 43 «О возмещении суточных расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, военнослужащим и сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти за счет средств федерального бюджета». Руководители данных органов предусматривают возмещение таких затрат в пределах не более 300 руб. за каждый день нахождения в командировке.

Порядок и размеры возмещения командировочных расходов сотрудникам федеральных органов и учреждений определяются Правительством РФ, работникам региональных и местных структур – органами власти соответствующего уровня. Для остальных работников – коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами России. Иными словами, размер возмещаемых сотрудникам командировочных расходов регулируется коммерческой организацией самостоятельно, но в предусмотренном законом порядке: либо устанавливается локальным нормативным актом, либо находит отражение в коллективном договоре (см. решение Арбитражного суда Воронежской области от 25.02.2014 по делу № А14–13701/2013). В действующем законодательстве нет требования о том, что размер возмещения командировочных расходов в коммерческих организациях должен соответствовать размеру, установленному для организаций госсектора (см. постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.11.2011 № 12АП-8449/11, решение Ленинского районного суда г. Чебоксары от 27.01.2011 по делу № 2–29/11). Коллективным договором или локальным нормативным актом может быть предусмотрен дифференцированный размер выплат, связанных со служебными командировками, в зависимости от занимаемой должности работников.

Расходы по проезду к месту командировки на территории РФ и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы, а также оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

Федеральным законом от 14.06.2012 № 67-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности перевозчика за причинение вреда жизни, здоровью, имуществу пассажиров...» обязанность страхования возможного вреда пассажирам возложена на перевозчиков в связи с чем страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте работодателем теперь не возмещается.

Письмом Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 2.03.2017 № 03–03–07/11901 «О порядке возмещения работникам командировочных расходов; об учете для целей налога на прибыль расходов на проезд работника в такси во время командировки» Департамент налоговой и таможенной политики совместно с Департаментом бюджетной политики в сфере государственного управления, судебной системы, государственной гражданской службы сообщил, что в случае обоснованности и документального подтверждения, расходы работника в командировке на проезд в такси могут быть учтены организацией в составе прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией. Об обоснованности расходов для целей налогового учета затраты на оплату работникам такси см. письмо Минфина России от 27.11.2015 № 03–03–06/1/69181. Это касается случаев, когда такие затраты необходимы в силу особенностей командировки. Например, у работника ночной график или организация расположена в местности настолько удаленной, что добраться до места работы возможно только на такси. Согласно пункту 111 Правил перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, утв. постановлением Правительства РФ от 14.02.2009 № 112 в подтверждение оплаты пользования легковым такси выдается кассовый чек или квитанция в форме бланка строгой отчетности. Указанная квитанция должна содержать обязательные реквизиты, которые представлены в приложении № 5 Правил. В квитанции на оплату пользования легковым такси допускается размещение дополнительных реквизитов, учитывающих особые условия осуществления перевозок пассажиров и багажа легковыми такси. При этом Минфин России письмом Департамента налоговой и таможенной политики от 20.03.2017 № 03–04–06/15815 разъяснил, что при использовании работниками арендованных автомобилей или такси для служебных поездок, дохода в целях исчисления НДФЛ у работников не возникает, поскольку транспортные услуги в таких случаях оказываются в интересах работодателя, а не работников.

Минфин России письмом от 14.01.2014 № 03–03–10/438 разъяснил порядок документального подтверждения расходов, связанных с командировками работников, в том числе по электронным проездным документам.

Под документально подтвержденными расходами понимаются затраты, подтвержденные документами, оформленными в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо документами, оформленными в соответствии с обычаями делового оборота, применяемыми в иностранном государстве, на территории которого были произведены соответствующие расходы, и (или) документами, косвенно подтверждающими произведенные расходы (в том числе таможенной декларацией, приказом о командировке, проездными документами, отчетом о выполненной работе в соответствии с договором). Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Расходы на приобретение электронного билета командированному работнику могут подтверждаться распечаткой соответствующих документов на бумажном носителе. При приобретении электронного авиабилета оправдательными документами, подтверждающими расходы организации, являются сформированная АИС маршрут/квитанция электронного документа (авиабилета) на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета, посадочный талон, подтверждающий перелет подотчетного лица по указанному в электронном авиабилете маршруту. При приобретении железнодорожного билета в электронном виде – контрольный купон электронного проездного документа (билета), полученный в электронном виде по информационно-телекоммуникационной сети. В случае подтверждения расходов на приобретение железнодорожного и (или) авиабилета вышеуказанными документами дополнительных документов, подтверждающих оплату билета, не требуется.

При использовании воздушного транспорта для проезда работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений к месту командирования и (или) обратно к постоянному месту работы проездные документы оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств – членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту командирования работника либо если оформление (приобретение) проездных документов на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту командирования работника и (или) обратно (постановление Правительства Российской Федерации от 2.10.2002 № 729 в редакции Постановления Правительства РФ от 07.03.2016 № 171).

При направлении в командировку расходы на оплату услуг зала повышенной комфортности (зала официальных делегаций) могут учитываться для целей налогообложения прибыли. Указанные расходы принимаются в состав прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией на основании пп. 12 п. 1 ст. 264 НК РФ, при условии их документального подтверждения и соответствия требованиям экономической обоснованности (письмо ФНС России от 05.06.2014 № ГД -4-3/10784@).

Поскольку порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом (ст. 168 ТК РФ), постольку компенсация оплаты услуг VIP-зала в аэропорту во время командировки, предусмотренная локальным нормативным актом организации, не включается в базу для начисления страховых взносов. Такая оплата признается компенсационной выплатой, связанной с возмещением командировочных расходов работника (см. определение ВС РФ от 12.05.2016 № 309-КГ16–38291).

Минфин России приказом от 10.03.2015 № 33н утвердил перечень документов, подтверждающих фактический срок пребывания федерального государственного гражданского служащего в служебной командировке при отсутствии проездных документов (билетов). Данный перечень может быть использован и другими работодателями.

При отсутствии проездных документов срок нахождения в командировке федерального госслужащего может быть определен на основании документов, подтверждающих расходы по найму жилого помещения и на проезд к месту командировки и обратно.

Для подтверждения расходов на проезд к месту служебной командировки и обратно на служебном транспорте предоставляется решение представителя работодателя или уполномоченного им лица о направлении в командировку на служебном транспорте и документы, подтверждающие использование служебного транспорта; при направлении на личном транспорте – соответствующее решение представителя работодателя, служебная записка о фактическом сроке пребывания в месте командирования и документы, подтверждающие использование личного транспорта.

При отсутствии указанных документов госслужащим предоставляется служебная записка или иной документ о фактическом сроке пребывания в командировке, содержащий обязательные реквизиты, с отметкой принимающей стороны о датах прибытия и убытия госслужащего.

Компенсации работникам за дни отъезда в командировку и дни прибытия из командировки, приходящиеся на выходные дни, могут быть учтены в составе расходов при исчислении налога на прибыль. Указанные затраты подлежат включению в состав расходов, если правила внутреннего распорядка, утвержденные руководителем организации, предусматривают режим работы в выходные и праздничные дни, а также при условии соответствия данных затрат критериям, установленным п. 1 ст. 252 НК РФ.

Расходы на приобретение проездного билета для проезда работника к месту командировки и обратно в выходные дни, предшествующие дню начала командировки, или в выходные дни, следующие за датой окончания командировки, также могут учитываться в расходах для целей налогообложения прибыли организаций. При этом необходимо, чтобы дата выбытия из места командировки к месту постоянной работы (дата отправления работника к месту командировки) совпадала с датой, на которую приобретен проездной билет. В случаях задержки выезда командированного из места командировки (либо более раннего выезда работника к месту назначения) необходимо разрешение руководителя, подтверждающего в соответствии с установленным порядком целесообразность произведенных расходов (см. письмо ФНС России от 20.08.2014 № СА-4-3/16564@ «О порядке учета командировочных расходов»).

При наличии нескольких видов транспорта, связывающих место постоянной работы и место командировки, администрация может предложить командированному работнику вид транспорта, которым ему надлежит воспользоваться. При отсутствии такого предложения работник самостоятельно решает вопрос о выборе транспорта.

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение производится в размере минимальной стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;
- автомобильным транспортом – в автобусе общего типа.

Если работник на пути в командировку или обратно заезжал в места не указанные в командировочном удостоверении, не по служебным вопросам, то оплата по таким поездкам производится только в сумме, равной стоимости проезда к месту командировки и обратно.

Работник имеет право выехать в командировку на личном автомобиле. В этом случае возмещению подлежат расходы на топливо. При этом такое возмещение расхода на топливо в обязательном порядке должно быть предусмотрено в приказе (распоряжении) о направлении работника в командировку. Расходы на топливо возмещаются на основании представленных чеков или квитанций исходя из расстояния до места командировки и обратно.

Трудовое законодательство не содержит положений, позволяющих работодателю не оплачивать проезд работника в служебную командировку. Даже в тех случаях, когда работник не выполнил или не надлежащим образом выполнил задание на командировку и причинил ущерб работодателю, работодатель обязан возместить работнику, подтвержденные авансовым отчетом, расходы по командировке и взыскивать ущерб в порядке раздела XI ТК РФ.

Расходы по проезду в командировку и обратно оплачиваются и в тех случаях, когда работодатель разрешил работнику убыть из места командировки в отпуск, поскольку работодатель вправе потребовать от работника прибыть из командировки к месту постоянной работы, отчитаться за командировку и только после этого убыть в отпуск. Оплата в этом случае производится только в сумме, равной стоимости проезда к месту командировки и обратно.

Минфин России разъяснил, что в случае, если работник, в связи со служебной необходимостью, направляется в место командирования из места нахождения в отпуске, а по окончании командировки возвращается в место нахождения работодателя, то суммы возмещения стоимости проезда работника от места проведения отпуска до места командирования и от места командирования до места работы не подлежат обложению НДФЛ. При этом затраты на проезд работника из места командировки к месту проведения отдыха работодатель не вправе учесть в расходах для целей налогообложения прибыли, так как их нельзя признать

экономически оправданными (см. письмо Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 17.01.2017 № 03–04–06/1546).

Каким именно образом должен осуществляться найм жилого помещения (проживание в гостинице, найм или аренда жилого помещения и т. п.) трудовое законодательство не конкретизирует, оставляя этот вопрос на усмотрение работодателя.

При проживании гражданского служащего в гостинице им может быть предъявлена квитанция или иной документ, содержащий сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в РФ, утвержденных постановлением Правительства РФ от 25.04.1997 № 490. При проживании вне гостиницы представляются первичные учетные документы, сформированные в соответствии с законодательством РФ о бухгалтерском учете и содержащие реквизиты, установленные Инструкцией по применению Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений, утв. приказом Минфина России от 01.12.2010 № 157н.

Организации и предприниматели, осуществляющие расчеты в отдаленных или труднодоступных местностях, вправе не применять контрольно-кассовую технику при условии выдачи покупателю (клиенту) по его требованию документа, подтверждающего факт осуществления расчета. Документы могут быть выполнены на бумажном носителе рукописным или иным способом (типографским, с использованием ПК и др.) (см. Постановление Правительства РФ от 15.03.2017 № 296 «Об утверждении Правил выдачи и учета документов, подтверждающих факт осуществления расчетов в отдаленных или труднодоступных местностях между организацией или индивидуальным предпринимателем и покупателем (клиентом) без применения контрольно-кассовой техники»).

Нормативные правовые акты, устанавливающие размеры возмещения расходов при направлении в служебную командировку, для работников организаций бюджетной сферы имеют обязательный характер, а для работников организаций с иными формами собственности – рекомендательный.

Расходы по бронированию и найму жилого помещения на территории РФ возмещаются работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) в порядке и размерах, определенных коллективными договорами или локальным нормативным актом.

Устанавливаемые коллективными договорами и иными локальными нормативными актами повышенные размеры компенсаций расходов на командировку по сравнению с государственно установленными не должны вести к росту себестоимости выпускаемой продукции, поэтому в них следует указывать источник, за счет которого повышаются командировочные расходы.

Об установлении размеров выплаты суточных и предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран смотрите постановление Правительства РФ от 26.12.2005 № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» и приказ Минфина России от 02.08.2004 № 64н «Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

При зарубежных командировках если суточные выплачиваются работникам в иностранной валюте, то для целей исчисления НДФЛ их нужно пересчитывать в рубли (чтобы

сравнить с необлагаемой нормой). Пересчет необходимо осуществлять по курсу ЦБ РФ, действующему на дату выплаты суточных (письмо Минфина России от 01.02.2008 № 03–04–06–01/27). При приобретении командированным валюты самостоятельно, это подтверждается справкой о покупке валюты. При этом датой осуществления командировочных расходов признается дата утверждения авансового отчета (подп. 5 п. 7 ст. 272 НК РФ). В том случае, когда командированный работник не может предъявить справку о покупке валюты, пересчитать суммы расходов в иностранной валюте нужно по официальному курсу Банка России на дату выдачи подотчетных сумм, считают специалисты Минфина России. Такой вывод они сделали на основании п. 10 ст. 272 НК РФ. В случае перечисления аванса, задатка на оплату расходов в валюте такие затраты пересчитываются по официальному курсу Банка России на дату перечисления аванса, задатка (см. письмо Минфина России от 21.01.2016 № 03–03–06/1/2059).

Специалисты финансового ведомства рассмотрели ситуацию, когда организация перечисляет работнику, отправленному в заграникомандировку, денежные средства на оплату проживания в гостинице на его банковскую карту в рублях, а расходы командированный сотрудник оплачивает в иностранной валюте (см. письмо Минфина России от 22.01.2016 № 03–03–06/1/2318). В этом случае при расчете налога на прибыль расходы на заграникомандировку следует определять исходя из истраченной суммы по курсу банка на дату осуществления расходов, то есть на дату, когда средства были списаны с банковской карты работника, считают в ведомстве. Понесенные расходы должны быть подтверждены первичными документами (ст. 252 НК РФ). Документами, которые подтверждают расходы по найму жилого помещения за границей, могут быть копии загранпаспорта с отметками пограничной службы о пересечении границы, инвойс (счет-фактура) заграничного отеля, кассовые чеки или чеки, выдаваемые при проведении операций с использованием банковских карт.

Датой осуществления командировочных расходов для целей налогового учета признается дата утверждения авансового отчета (подп. 5 п. 7 ст. 272 НК РФ).

Оплата и (или) возмещение расходов работника в иностранной валюте, связанных с командировкой за пределы территории РФ, включая выплату аванса в иностранной валюте, а также погашение неизрасходованного аванса в иностранной валюте, выданного работнику в связи с командировкой, осуществляются в соответствии с Федеральным законом от 10.12.2003 № 173-ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле».

Выплата работнику суточных в иностранной валюте при направлении работника в командировку за пределы территории РФ осуществляется в размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом, с учетом особенностей, предусмотренных пунктом 19 Положения.

За время нахождения в пути работника, направляемого в командировку за пределы территории РФ, суточные выплачиваются:

а) при проезде по территории РФ – в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок в пределах территории РФ;

б) при проезде по территории иностранного государства – в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок на территории иностранных государств.

При следовании работника с территории РФ дата пересечения государственной границы РФ включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании на территорию РФ дата пересечения государственной границы РФ включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения государственной границы РФ при следовании с территории РФ и на территорию РФ определяются по отметкам пограничных органов в паспорте.

При направлении работника в командировку на территории двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется работник (см. письмо Минтруда России и Минфина России от 17.05.1996 № 1037-ИХ).

Работнику, выехавшему в командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию РФ в тот же день, суточные в иностранной валюте выплачиваются в размере 50 % нормы расходов на выплату суточных, определяемой коллективным договором или локальным нормативным актом, для командировок на территории иностранных государств.

Расходы по найму жилого помещения при направлении работников в командировки на территории иностранных государств, подтвержденные соответствующими документами, возмещаются в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

Расходы по проезду при направлении работника в командировку на территории иностранных государств возмещаются ему в порядке, предусмотренном п. 12 Положения при направлении в командировку в пределах территории РФ.

Работнику при направлении его в командировку на территорию иностранного государства дополнительно возмещаются:

- а) расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
- б) обязательные консульские и аэродромные сборы;
- в) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
- г) расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
- д) иные обязательные платежи и сборы.

Разрешение работнику производить иные расходы следует зафиксировать в приказе или задании на командировку.

Возможно и письменное обращение работника об осуществлении им в период командировки дополнительных расходов. При этом необходимо получить резолюцию, разрешающую произвести дополнительные расходы, что будет свидетельствовать о правомерности действий работника. Потребность в иных расходах может возникнуть и в период нахождения работника в командировке – подтверждается работодателем письмом, факсом или телеграммой.

Возмещение иных расходов, связанных с командировками в случаях, порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом, осуществляется при представлении документов, подтверждающих эти расходы приложением к авансовому отчету чеков, квитанций, счетов, приходных ордеров, расписок и т. п.

После возвращения из командировки работник в трехдневный срок составляет авансовый отчет (унифицированная форма № АО-1 с указаниями по ее применению и заполнению утв. постановлением Госкомстата России от 01.08.2001 № 55 «Об утверждении унифицированной формы первичной учетной документации № АО – 1 «Авансовый отчет», ОКУД 0504505) с приложением надлежаще оформленных документов, подтверждающих произведенные расходы, и вместе с заданием на командировку сдает в бухгалтерию (Инструкция Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 № 62 «О служебных командировках в пределах СССР») и производит окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу.

Под надлежащим оформлением оправдательных документов понимается их составление по формам, предусмотренным учетной политикой организации и содержащих реквизиты, указанные в п. 2 ст. 9 Федерального закона от 6.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». В случае оформления авансового отчета с нарушением установленных законодатель-

ством требований указанная в нем сумма расходов не может быть включена в состав расходов как не соответствующая условиям п. 1 ст. 252 НК РФ (см. письмо ФНС России от 18.08.2009 № 3–2–06/90 «Об объеме документов, подтверждающих расходы на командировку»).

Если работник не представит авансовый отчет в трехдневный срок, в соответствии со ст. 137 ТК РФ из заработной платы работника может быть произведено удержание суммы выданного аванса «для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой».

При этом определено, что работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Однако, в соответствии со ст. 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему **гарантируется** возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Поэтому право работодателя на удержание ранее выданной суммы аванса не лишает работника права на возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, после представления им авансового отчета и утверждения его работодателем.

Если изменился срок командировки, производится соответствующий перерасчет, в том числе и в том случае, когда работник самостоятельно сократил срок командировки – это может послужить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности (если задание по командировке работником не выполнено), но не служит основанием для неоплаты фактических дней командировки. Бухгалтерия производит перерасчет на основании табеля учета рабочего времени и авансового отчета. Причину изменения срока командировки работник указывает в служебной записке.

Оплата командировочных расходов, а также компенсация сотрудникам документально подтвержденных расходов может осуществляться как наличными деньгами, так и с использованием банковских карт в соответствии с положением об эмиссии банковских карт и об операциях, совершаемых с использованием платежных карт, утвержденным Банком России от 24.12.2004 № 266-П. При этом порядок расчетов с подотчетными лицами с использованием банковских карт должен быть закреплен в учетной политике организации (см. письмо Минфина России № 02–03–10/37209 и Казначейства РФ № 42–7.4–05/5.2–554 от 10.09.2013).

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ). Тот факт, что поездка не признается командировкой, не означает, что работнику не компенсируются расходы, связанные с любой служебной поездкой. Напротив, работодатель обязан обеспечить работника средствами, необходимыми для выполнения им трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ).

Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера (ст. 168.1 ТК РФ)

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Законодательного определения понятий «разъездной характер работы», «подвижной характер работы», «работа, осуществляемая в пути» нет. Они определяются из различий в работе на определенном месте работы и работой в командировке. Можно сказать, что это служебные поездки работников на постоянной основе, не являющиеся служебными командировками, для выполнения поручения работодателя вне постоянной работы. Как разъяснил Минтруд РФ в письме от 8.06.2016 № 17-4/В-234 «О начислении страховых взносов в государственные внебюджетные фонды на суммы суточных, выплачиваемых работникам в связи с разъездным характером работы» в отличие от командировок, носящих временный характер и ограниченных определенным сроком, работа, связанная с разъездами, должна носить постоянный характер. Командировка имеет определенный срок не менее двух дней, а также предполагает, что работник не имеет возможность возвращаться после рабочего дня к месту постоянной работы или, по мнению работодателя, такое возвращение нецелесообразно. Соответственно разъездной характер работы – это работа в пути, осуществляемая на постоянной основе.

О том, что разъездной характер работы связан с работами на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно, говорится и в п. 2 Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 № 169/10–87. В ведомственных актах изложены определенные указания относительно того, что считать тем или иным характером работы (см. например, п. 2 Инструкции об организации служебных командировок военнослужащих войск гражданской обороны и сотрудников государственной противопожарной службы в системе Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, утв. приказом МЧС РФ от 10.01.2008 № 3). Смотрите также определение Свердловского областного суда от 01.11.2011 № 33–15672/2011).

В части, не противоречащей ТК РФ, можно пользоваться нормативными документами бывшего СССР, такими как постановление Государственного комитета Совета Министров

ССС по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС от 16.12.1960 № 1335/31 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов работникам связи, железнодорожного, речного, автомобильного транспорта и шоссейных дорог, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых участков»; постановление Совета Министров РСФСР от 12.12.1978 № 579 «Об утверждении перечней профессий, должностей и категорий работников речного, автомобильного транспорта и автомобильных дорог, которым выплачиваются надбавки в связи с постоянной работой в пути, разъездным характером работ, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков»; приказ Министра связи СССР от 14.02.1961 № 88 «О введении в действие перечня должностей, профессий и категорий работников эксплуатационных предприятий и организаций связи, которым выплачивается надбавка за разъездной характер работы».

На основании указанных документов можно сделать вывод, что разъездная работа характеризуется необходимостью для работника перемещаться на значительное расстояние от места работы для выполнения заданий работодателя, при этом у сотрудника нет постоянного, стационарного рабочего места, но есть возможность ежедневного возвращения к месту жительства. К разъездной работе относится, например, работа курьера, страхового агента, торгового представителя, почтальона. К работе же в пути относится работа, выполняемая при движении какого-либо транспортного средства, при этом работник может, как управлять этим движением, так и не иметь никакого влияния на него. В пути работают, например, поездные бригады, экипажи самолетов и команды теплоходов, «водители-дальнобойщики» и экспедиторы. При подвижной работе работник часто меняет рабочее место (место выполнения трудовой функции). Местом работы в этом случае является какая-либо территория. Такова, например, работа дорожных строителей, строителей ЛЭП, лесозаготовителей и т. п. Работа в поле характерна для геологов и археологов. В экспедиции обычно проводятся исследования.

В настоящее время, согласно ст. 168.1 ТК РФ, размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором. Т. е. это тот случай, когда вопросы отнесения или не отнесения работ к определенному характеру, условия и порядок их оплаты могут решаться по соглашению между работниками и работодателями.

Положения ст. 168.1 ТК РФ устанавливают для работников, в трудовые обязанности которых входят служебные поездки, не являющиеся, однако, командировками, гарантии, тождественные гарантиям, предусмотренным для работников, направляемых в командировки.

В случае, когда в трудовом договоре либо названных актах не определены порядок и размеры возмещения, расходы, связанные со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях и работами экспедиционного характера, они компенсируются в размерах, которые должны быть не менее установленных для командировочных расходов.

Условие о характере работы (разъездной, подвижной, в пути, в поле, в экспедиции) обязательно должно содержаться в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ), в противном случае работник вправе отказаться от такого характера работы.

Если такие условия в трудовом договоре отсутствуют, поездку работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне

места постоянной работы, в соответствии со ст. 166 ТК РФ, следует признавать служебной командировкой.

Унифицированными формами Т-1 и Т-1а, утв. постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, предусмотрено, что условие о характере работы должно быть включено и в приказ о приеме работника на работу.

Включение в трудовой договор названных в статье 168.1 ТК РФ вариантов характера работы (разъездной, подвижной, в пути, в поле, в экспедиции) позволяет отнести производимые выплаты на себестоимость продукции работодателя. Компенсации за разъездной характер работы, предусмотренные трудовым и (или) коллективным договором, являются составной частью заработной платы работника. Расходы на выплату работникам компенсаций за разъездной характер работы, осуществляемые в порядке, определенном трудовыми и (или) коллективными договорами, признаются в целях налогообложения прибыли в составе расходов на оплату труда в соответствии с п. 3 ст. 255 НК РФ.

Отдельно следует остановиться на одноразовых служебных поездках в пределах одних суток за пределы населенного пункта, в котором находится место работы работника, работников, работа которых не отнесена к разъездному характеру. Все время такой поездки от выезда до приезда, за исключением перерывов для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ), включается в рабочее время. Соответственно, время такой поездки, выходящее за пределы продолжительности рабочего дня, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором, следует учитывать как сверхурочную работу. Примером такого нарушения ст. 99 ТК РФ может служить случай, когда сельскохозяйственное предприятие, открывшее магазин в областном центре, отправляло своего работника (продавца) для работы в этом магазине на электричке учитывая и оплачивая при этом только время работы непосредственно в магазине. Работник, уходя из дома в 6 часов утра и возвращаясь домой в 22 часа, фактически был лишен права на ежедневный отдых. Такая работа может быть признана имеющей разъездной характер в порядке ч. 2 ст. 168.1 (см. определение Свердловского областного суда от 01.11.2011 № 33–15672/2011).

В таком же порядке могут быть признаны имеющими разъездной характер поездки в пределах одного населенного пункта. В противном случае затраты на такие поездки возмещаются в порядке ст. 22 ТК РФ согласно которой работодатель обязан обеспечить работника средствами, необходимыми для выполнения им трудовых обязанностей. Работодатель может предоставлять служебный транспорт, производить работнику доплату за использование личного транспорта (либо путем заключения с работником, как с физическим лицом, договора аренды автотранспорта – в этом случае отношения сторон будут регулироваться нормами гражданского законодательства), приобретать проездные билеты для своих сотрудников либо оплачивать каждую конкретную поездку по авансовому отчету.

Регулирование возмещения работникам бюджетных организаций названных расходов может осуществляться и иными нормативными правовыми актами. Например, об оплате работникам налоговых органов проезда в маршрутных такси при наличии подтверждающих документов при выполнении ими служебного поручения вне места постоянной работы см. письмо Департамента финансирования государственного аппарата Минфина России от 16.04.2003 № 14–04–06/15 «Об оплате проезда работникам налоговых органов в маршрутных такси при наличии подтверждающих документов при выполнении ими служебного поручения вне места постоянной работы».

Специалисты Минфина России признали, что в некоторых случаях можно считать обоснованными расходами для целей налогового учета затраты на оплату работникам такси (письмо Минфина России от 27.11.2015 № 03–03–06/1/69181). Это касается случаев, когда такие затраты необходимы в силу технологических особенностей производства. Иными словами, если передвижение работника на такси вызвано спецификой его работы, затраты на

него можно считать обоснованными и учесть в составе расходов на производство и реализацию товаров (работ, услуг). Например, у работника ночной график или организация расположена в местности настолько удаленной, что добраться до места работы возможно только на такси. Чтобы появилась возможность учесть стоимость проезда на такси при расчете налога на прибыль, подобные расходы работника должны быть определены в системе оплаты труда. Иными словами, требуется, чтобы положение об оплате такси было прямо указано в трудовом договоре с конкретным работником или предусмотрено коллективным соглашением, либо закреплено в соответствующем локальном нормативном акте, например, положении об оплате труда. Учесть затраты на такси как расходы на оплату труда, которые предусмотрены трудовым договором или коллективным соглашением, может и налогоплательщик на УСН (подп. 6 п. 1 ст. 346.16, ст. 255 НК РФ).

Расходы по договору с транспортной организацией, осуществляющей перевозку работников до места работы и обратно по согласованному маршруту, также могут быть включены в налоговую базу по налогу на прибыль организаций, в случае если возможность доставки работников до места работы общественным транспортом отсутствует, а также расходы на оплату проезда к месту работы и обратно предусмотрены трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами при условии соответствия таких расходов требованиям статьи 252 НК РФ (письмо Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 10.01.2017 № 03-03-06/1/80079 «Об учете при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций расходов налогоплательщика по договору с транспортной организацией, осуществляющей перевозку работников до места работы и обратно по согласованному маршруту»).

4.07.2016 вступил в силу Федеральный закон от 03.07.2016 № 288-ФЗ о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ, в результате которых у работников появилась возможность оплачивать проезд и провоз багажа, а также парковку и проезд по платным дорогам за счет средств, которые работодатель перечисляет оператору мобильной связи. Для этого работодатель сообщает сотовому оператору сведения о работниках, которые могут оплачивать услуги, используя корпоративную связь, а работник заключает соглашение с оператором связи и договор с оператором электронных денежных средств в порядке, установленном Федеральным законом от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе».

Минфин России разъяснил, что если работа физлиц по занимаемой должности носит разъездной характер, и это отражено в коллективном договоре либо локальных нормативных актах, то выплаты, направленные на возмещение работодателем расходов, связанных со служебными поездками таких категорий работников, не подлежат обложению НДФЛ в размерах, установленных нормативными актами или трудовым договором. Такие расходы могут быть отнесены к расходам на оплату труда в целях налогообложения прибыли организаций (см. письмо Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 15.02.2017 № 03-04-06/8562). При этом служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ). Соответственно, ограничения по размерам суточных в пределах 700 руб. (абз. 10 п. 3 ст. 217 НК РФ) здесь не существует, уточнили финансисты. Представители Минфина России также отметили, что НК РФ не регламентирует перечень документов или мероприятий, подтверждающих производственный характер затрат в части подтверждения обоснованности расходов организации, следовательно могут быть использованы любые из них.

Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ)

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

- расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора.

Конкретный перечень гарантий и компенсаций, которые должны предоставляться работнику при переезде на работу в другую местность, установлен постановлением Совета Министров СССР от 15.07.1981 № 677 «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность», применяемом в части, не противоречащей законодательству РФ, на основании ч. 1 ст. 423 ТК РФ.

Конкретные размеры возмещения расходов, определенные соглашением сторон трудового договора, не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета. В частности, постановлением Правительства РФ от 02.04.2003 № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность».

Работнику:

- компенсируются расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 кг на работника и до 150 кг на каждого переезжающего члена его семьи в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов (грузобагажа) железнодорожным транспортом. При отсутствии указанных видов транспорта расходы возмещаются по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время;

- выплачиваются за каждый день нахождения в пути суточные в размерах, установленных действующими нормативными правовыми актами для служебных командировок;

- выплачивается единовременное пособие в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту работы на самого работника и в размере одной четвертой должностного оклада (одной четвертой месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника на каждого переезжающего члена его семьи;

- выплачивается заработная плата исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

При использовании воздушного транспорта для переезда на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации и федеральных государственных учреждений и членам его семьи, проездные документы оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств – членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если эти авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки в указанную местность либо если оформление (приобретение) проездных документов на рейсы этих авиакомпаний невоз-

можно ввиду их отсутствия на дату вылета в указанную местность (см. постановление Правительства Российской Федерации от 2.04.2003 № 187).

Расходы по переезду возмещаются до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения.

В случае если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов, ему по предварительной договоренности с работодателем выдается аванс.

В письме ФНС России от 12.01.2009 № ВЕ-22-3/6@ сообщается, что если оплата жилья для проживания работников предусмотрена в трудовом договоре и определен ее конкретный размер, то подобная выплата может рассматриваться как составная часть заработной платы в неденежной форме, учитываемая в составе расходов на оплату труда при исчислении налога на прибыль организаций. Одновременно указано, что выплаты работнику компенсации за оплату жилья на основании коллективного договора не учитываются в целях налогообложения прибыли организаций на основании п. 29 ст. 270 НК РФ.

Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае:

- если он не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин;
- если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока – до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством РФ явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества.

Предоставление гарантий и компенсаций расходов, связанных с переездом на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других регионов, регулируется ст. 326 ТК РФ (см. гл. 50 ТК РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

О льготах при переселении граждан и членов их семей в сельскую местность органами службы занятости населения смотрите постановление Совета Министров СССР от 15.07.1981 № 677 «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность».

Следует отметить, что добровольная релокация населения в России пока не очень распространена. В отличие от жителей других стран, россияне предпочитают работать по месту жительства, а не жить по месту работы. Возможно, по этой причине по вопросам применения трудового законодательства при трудоустройстве в другую местность возникает много вопросов. Так, трудовое законодательство не дает определения понятию «регион», а в других источниках оно трактуется неоднозначно. Поэтому, заключая трудовой договор, предполагающий переезд в другой регион или местность, в трудовом договоре или отдельном соглашении следует абсолютно подробно прописать все условия такого переезда.

20. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ТК РФ)

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время. Полномочия по установлению дополнительных гарантий отдельным категориям работников отнесены к ведению только федеральных органов государственной власти, законодатель субъекта РФ или муниципального образования не вправе осуществлять правовое регулирование в данной сфере (см. определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12.10.2005 № 47-Г05–17).

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 170 ТК РФ, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо решением соответствующего общественного объединения.

В некоторых случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, за работником на период исполнения государственных или общественных обязанностей сохраняется средний заработок.

Так, ст. 39 ТК РФ устанавливает, что лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Статья 405 ТК РФ гласит, что члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года. При этом участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка. Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ (ст. 171 ТК РФ).

За работниками, вызываемыми в арбитражный суд в качестве свидетелей, сохраняется средний заработок по месту их работы за время отсутствия в связи с явкой в суд (ч. 4 ст. 107 АПК РФ).

В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» граждане на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке их на воинский учет, об обязательной подготовке к военной службе, о призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу, призывом на воен-

ные сборы и прохождением военных сборов, освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы, им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы. Фактически из указанной нормы следует, что работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время исполнения работником любых обязанностей, связанных с воинскими обязанностями и учетом. Такая обязанность предусмотрена также и пп. «б» п. 50 Положения о воинском учете, утв. постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 № 719.

Расходы, понесенные работодателями в связи с исполнением их работниками Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», компенсируются в порядке, установленном Правилами компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», утв. постановлением Правительства РФ от 01.12.2004 № 704. Несмотря на то, что средний заработок за время исполнения обязанностей по воинскому учету исчисляет и выплачивает работодатель, эти расходы компенсируются за счет средств федерального бюджета, предусмотренных на эти цели Минобороны России. Выплата компенсации осуществляется на основании представляемых получателями компенсации сведений о размере фактических расходов с указанием банковских реквизитов счетов для перечисления компенсации. Работодатель представляет указанные сведения в территориальный орган Федерального казначейства на официальном бланке, при этом документ скрепляется подписью руководителя (заместителя руководителя) и основной печатью организации (при ее наличии). Для подтверждения расходов работодатель представляют заверенные в установленном порядке копии документов.

В соответствии со ст. 375 ТК РФ работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также – освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

В соответствии со ст. 8 Федерального конституционного закона от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» и ст. 11 Федерального закона от 20.08.2004 № 113-ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации», за время участия в осуществлении правосудия присяжным, народным и арбит-

ражным заседателям выплачивается вознаграждение из федерального бюджета, время по осуществлению правосудия учитывается присяжным заседателя при исчислении всех видов трудового стажа и в этот период они не могут быть уволены или переведены на другую работу.

Согласно ГПК РФ гражданам, вызываемым в суд общей юрисдикции в качестве свидетелей, денежная компенсация выплачивается судом исходя из фактических затрат времени на исполнение обязанностей свидетеля и их среднего заработка.

К процессуальным издержкам, которые возмещаются за счет средств федерального бюджета участникам уголовного процесса, относятся издержки на покрытие расходов, понесенных потерпевшими, свидетелями, их законными представителями, экспертами, специалистами, переводчиками и понятыми в процессе уголовного расследования и судопроизводства. Эти суммы выплачиваются по постановлению дознавателя, следователя, прокурора или судьи либо по определению суда.

Порядок возмещения этих расходов и выплаты вознаграждения определен Инструкцией о порядке и размерах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или в суд, утв. постановлением Совета Министров РСФСР от 14.07.1990 № 245, действующей в части, не противоречащей законодательству РФ.

Если же работника вызвали в суд по его личному вопросу, например, в качестве взыскателя или истца (за исключением рассмотрения трудовых споров со своим работодателем), то данный случай не является исполнением государственных или общественных обязанностей и может решаться гражданином не лично, а через представителя. Поэтому такие случаи под действие ст. 170 ТК РФ не подпадают и решаются по договоренности между работником и работодателем. В том числе путем предоставления свободного времени без сохранения заработной платы либо с последующей отработкой в личное время работника.

Рассмотрение трудовых споров работника со своим работодателем в суде является реализацией работником конституционного права на судебную защиту своих прав (ч. 1 ст. 46 Конституции РФ), поэтому на это время за работником сохраняются все трудовые права, в том числе на сохранение среднего заработка.

Ряд гарантий в сфере труда предусмотрен зарегистрированными кандидатам в депутаты в представительные органы государственной власти и муниципальных образований, их доверенным лицам и членам избирательных комиссий Федеральным законом от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации». В частности, время их участия в выборах учитывается в общий трудовой стаж по своей специальности.

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов РФ, регулируемыми статус и порядок деятельности указанных лиц.

21. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (гл. 26 ТК РФ)

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ)

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохожде-

ния государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Гарантии и компенсации, установленные ст. 173 ТК РФ, предоставляются совмещающим работу с обучением по заочной и очно-заочной формам обучения и не распространяются на обучающихся по очной форме обучения, а также на работников, обучающихся на факультетах (в других подразделениях) повышения квалификации, переподготовки специалистов, дополнительного профессионального образования, которым ст. 187 и 196 ТК РФ установлены более высокие гарантии и компенсации.

Предусмотренная ч. 4 ст. 173 ТК РФ сокращенная рабочая неделя предоставляется по заявлению работника обоснованному документом (справкой, письмом) учебного заведения о времени защиты студентом дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

Предоставление отпусков без сохранения заработной платы слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации и работникам, допущенным к вступительным испытаниям, ТК РФ не связывает с наличием у образовательной организации высшего профессионального образования государственной аккредитации по соответствующим программам, поэтому работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы и им. Работникам, поступающим в вуз, не имеющий государственной аккредитации по соответствующим программам, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по заявлению работника обоснованному документом (справкой, вызовом, письмом) вуза о допуске абитуриента к вступительным испытаниям в вуз или к выпускным экзаменам на подготовительном отделении вуза.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (ст. 173.1 ТК РФ)

Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством РФ, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

Лица, обучающиеся за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации в ординатуре, интернатуре государственных высших учебных заведений, государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования, государственных научных организаций, в том числе организаций, находящихся в ведении государственных академий наук, обеспечиваются государственными стипендиями в размерах и в порядке, которые устанавливаются соответственно Правительством Российской Федерации и высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (ст. 174 ТК РФ)

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в образовательных организациях среднего профессионального образования в общем аналогичен порядку предоставления гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в образовательных организациях высшего профессионального образования за исключением того, что ст. 174 ТК РФ не предусмотрены гарантии и компенсации лицам, обучающимся по очной

форме обучения и обучающимся в образовательных организациях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации по соответствующим программам, которым такие гарантии и компенсации могут предоставляться только в порядке, установленном коллективным договором или трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно- заочной форме обучения (ст. 176 ТК РФ)

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной (вечерней, сменной) форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дней.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования (ст. 177 ТК РФ)

Государственная аккредитация проводится в отношении основных образовательных программ (за исключением программ дошкольного образования), реализуемых образовательными организациями, организациями, осуществляющими обучение, а также индивидуальными предпринимателями в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Предоставление государственной услуги по государственной аккредитации образовательной деятельности регламентировано Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; постановлением Правительства Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 1039 «О государственной аккредитации образовательной деятельности» (утверждающим Положение о государственной аккредитации образовательной деятельности); приказом Минобрнауки от 13.06.2012 г. № 483 «Об утверждении административного регламента предоставления органами государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в области образования, государственной услуги по государственной аккредитации образовательных учреждений»

После проведения аттестации и государственной аккредитации образовательной организации выдается соответствующее свидетельство. Сведения о государственной аккредитации содержатся в справке-вызове образовательной организации. В случае возникновения сомнения в том, имеет ли образовательная организация государственную аккредитацию, работодатель может сделать запрос в органы управления образованием. Требовать от работника предоставления каких-либо документов, подтверждающих аккредитацию образовательной организации, работодатель не может.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Система и уровни образования в РФ определены ст. 10 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Согласно п. 2, 3 ч. 5 указанной статьи бакалавриат отнесен к одному уровню, а специалитет и магистратура к другому уровню высшего профессионального образования. Соответственно работник, имеющий диплом бакалавра и обучающийся по программам специалитета или магистратуры является получающим образование соответствующего уровня впервые и имеет право на гарантии и компенсации.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором, ученическим договором или договором возмездного оказания услуг по обучению.

Специалитет и магистратура являются квалификациями в рамках одного уровня высшего профессионального образования. Соответственно, если в трудовом договоре, ученическом договоре или договором возмездного оказания услуг по обучению с работником не установлена обязанность работодателя предоставлять ему гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, при получении второго и последующих образований одного уровня, то они работнику не предоставляются.

Статья 173 ТК РФ не ставит право работника, совмещающего работу с получением образования, на предоставление ему соответствующих гарантий в зависимости от того,

получает ли работник новый уровень образования по той же специальности, по которой был получен предыдущий уровень образования, или по какой-либо другой. Соответственно работник имеет право на гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, при обучении, в том числе и по специальности, отличной от указанной в его дипломе (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 28.01.2015 по делу № 33–256–2015).

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника – ст. 177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются только по основному месту работы (ч. 1 ст. 287 ТК РФ).

Расходы работодателя, связанные с предоставлением работникам гарантий и компенсаций в соответствии со ст. 173–176 ТК РФ, относятся к расходам на оплату труда и не облагаются налогами на прибыль организаций (ст. 252, п. 13 ст. 255 гл. 25 «Налог на прибыль организаций» НК РФ).

В соответствии со ст. 136 ТК РФ не позднее чем за три дня до начала отпуска производится его оплата и выплата аванса на проезд. Если работник не подал своевременно заявление, то работодатель не несет ответственности за несвоевременное авансирование такого отпуска. В этом случае, по заявлению работника, обучающегося в другой местности, денежные средства могут быть переведены ему за его счет.

Аванс на оплату проезда к месту учебы и обратно оформляется в том же порядке, как и аванс на оплату проезда в командировку.

Обновлена форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального и высшего образования. В настоящее время для получения гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 173–176 ТК РФ, действует единая форма справки, утвержденная приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1368. Утратили силу Приказы Минобрнауки РФ от 17.12.2002 № 4426 и от 13.05.2003 № 2057, которыми были утверждены ранее действовавшие формы таких справок.

Справка-вызов является свидетельством успешного обучения работника (см. апелляционное определение Мосгорсуда от 20.06.2013 № 11–18728/13, апелляционное определение СК по гражданским делам Сахалинского областного суда от 11.06.2013 по делу № 33–1155/2013, кассационное определение СК по гражданским делам Мурманского областного суда от 09.02.2011 по делу № 33–368).

Успешно обучающимися считаются:

а) по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях – студенты, которые в соответствии с учебным планом сдали все зачеты, а также выполнили предусмотренные для данного семестра другие работы;

б) по заочной форме обучения в высших учебных заведениях – студенты, которые не имеют задолженности за предыдущий курс или семестр и к началу сессии выполнили все контрольные и курсовые работы по дисциплинам, выносимым на сессию.

Фактический период нахождения работника в образовательной организации подтверждается отрывной частью справки-вызова, являющейся ее составной частью. Не получив соответствующего подтверждения, работодатель может произвести удержание оплаты отпуска на основании ст. 137 ТК РФ, так как это будет рассматриваться как неотработанный аванс по заработной плате (см. разъяснение начальника отдела Минздравсоцразвития России Ковязиной Н. З., Налоговый вестник. 2007. № 19).

Учебный отпуск может быть предоставлен только в сроки, указанные в справке-вызове (см. определение Верховного Суда Республики Татарстан от 27.02.2014 № 33–2508/14, определение Самарского областного суда от 06.02.2014 № 33–1205/2014, определение Ярославского областного суда от 23.07.2012 № 33–3831/2012).

Использование учебного отпуска право, а не обязанность работника. В заявлении о предоставлении такого отпуска работник может указать меньший его срок по сравнению с указанным в справке-вызове, использовать его по частям или полностью отказаться от него. Если он не хочет брать такой отпуск, достаточно не предъявлять документы работодателю. Судебная практика также подтверждает, что предоставление работнику по его просьбе части учебного отпуска, в том числе несколькими частями, в пределах срока, указанного в справке-вызове, не противоречит трудовому законодательству (см. определение Забайкальского краевого суда от 21.03.2012 № 33–835/2012, определение Вологодского областного суда от 28.09.2011 № 33–4454/2011).

Действия работника, представившего справку-вызов позднее начала указанного в ней срока, в течение которого он имеет право на получение учебного отпуска, следует трактовать именно как его волеизъявление на предоставление лишь части учебного отпуска. В такой ситуации работнику должен быть оформлен учебный отпуск на период с момента представления справки-вызова до окончания указанного в ней срока, если об ином периоде предоставления учебного отпуска в рамках такого срока не попросит сам работник. Дни, приходящиеся на период, указанный в справке-вызове, в течение которых работник исполнял свои должностные обязанности, должны быть оплачены как фактически отработанные в общем порядке.

В случае предоставления работнику учебного отпуска с сохранением среднего заработка в период работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости и включаемой в специальный стаж, периоды таких отпусков также подлежат включению в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости (см. определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ № 18-КГ16–85 – Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2017) утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16 февраля 2017 г.)

К дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173–176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

На оплату учебного отпуска районный коэффициент и процентная надбавка не начисляются, поскольку районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате начисляются на заработную плату, которой оплата учебного отпуска не является. Она относится к гарантийным социальным выплатам и исчисляется из среднего заработка, в который уже вошли и районный коэффициент и процентная надбавка.

Трудовым договором или договором возмездного оказания услуг по обучению может быть предусмотрено условие об обучении работника за счет средств работодателя и обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором (соглашением) срока (ч. 4 ст. 57 ТК РФ), а в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или договором возмездного оказания услуг по обучению, работник будет обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ). Взыскание с работника затрат, понесенных работодателем на его обучение, основывающееся на добровольном и согласованном волеизъявлении работника и работодателя, допускается только в соответствии с общими правилами возмещения ущерба, причиненного работником работодателю, и проведения удержаний из заработной платы (см. определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2010 № 1005-О-О).

Порядок прохождения производственной практики лицами, получающими образование в образовательных организациях, определяется положениями, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти в области образования. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования утверждено приказом Минобрнауки России от 27.11.2015 № 1383. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования утверждено приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 № 291. Положение об учебной практике (производственном обучении) и производственной практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы начального профессионального образования утверждено приказом Минобрнауки России от 26.11.2009 № 674.

Производственная практика является составной частью основных профессиональных образовательных программ высшего и среднего профессионального образования, реализуемых в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего и среднего профессионального образования и, как правило, проводится на основе договоров, заключаемых между образовательной организацией и организациями, осуществляющими деятельность по образовательной программе соответствующего профиля (п. 7 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», п. 8 Положения от 27.11.2015 № 1383). Для руководства практикой назначается руководитель (руководители) практики от образовательной организации из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Законодательство не содержит норм о том, что с практикантами по месту прохождения практики должны заключаться трудовые договоры. Так ч. 2 ст. 227 ТК РФ не относит проходящих производственную практику к работникам, исполняющим свои обязанности по трудовому договору. Но, при наличии у работодателя вакантной должности, работа на которой соответствует требованиям к содержанию практики, с согласия обучающегося, с ним может быть заключен срочный трудовой договор о замещении такой должности. В этом случае трудовые отношения оформляются в соответствии с требованиями действующего законодательства путем заключения трудового договора (ст. 56, ст. 57, ст. 67 ТК РФ), издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ), внесения записи в трудовую книжку о приеме на работу (ст. 66 ТК РФ). При этом при заключении трудовых договоров с несовершеннолетними обучающимися, следует иметь ввиду предусмотренные для них трудовым законодательством гарантии и ограничения, положения ст. 69–70, ч. 4 ст. 92 и главы 42 ТК РФ.

22. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора (гл. 27 ТК РФ)

Выходные пособия (ст. 178 ТК РФ)

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

При увольнении работника по указанным основаниям с его письменного согласия работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

Право инициативы досрочного, по сравнению с указанным в предупреждении об увольнении в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), увольнения принадлежит работодателю. Право работника – согласиться с таким предложением работодателя или отказаться от него. Согласие работника должно быть выражено в письменной форме.

Трудовой кодекс РФ также гарантирует сохранение за уволенным среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Указание закона: «на период трудоустройства» означает, что средний месячный заработок сохраняется бывшему работнику до дня его трудоустройства на новом месте работы. Например, работник устроился на работу на 20-й день второго месяца, значит, за 19 дней ему положена выплата.

По решению органа службы занятости средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в исключительных случаях и в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Положениями ТК РФ не установлен перечень случаев, при наступлении которых средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня прекращения трудового договора. В каждом конкретном случае отнесение тех или иных обстоятельств к таковым находится в компетенции органа службы занятости населения и направлено на обеспечение работника средствами существования, которых он лишился в связи с утраченной возможностью трудиться по не зависящим от него причинам.

Достижение уволенным работником пенсионного возраста, получение им пенсии, как полагают суды при разрешении таких споров, не является обстоятельством, исключающим возможность сохранения среднего месячного заработка в течение третьего, а в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях четвертого – шестого месяцев со дня увольнения. Назначение гражданину пенсии порождает единственное ограничение в реализации его прав, связанных с трудоустройством, – невозможность признания его в качестве безработного. Ограничение прав, вытекающих из трудовых отношений, по мотивам достижения гражданином пенсионного возраста не согласуется с положениями ч. 1 и 3 ст. 37 Конституции РФ, противоречит ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 года в части недопустимости нарушения равенства возмож-

ностей или обращения в области труда и занятости, ст. 2, 3 ТК РФ и ст. 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», гарантирующим свободу труда и равные возможности в реализации трудовых прав, а также свободный выбор занятости независимо от возраста и социального положения (см. апелляционное определение Мосгорсуда от 08.12.2015 по делу № 33–45808/2015).

Согласно ст. 318 ТК РФ лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, средняя заработная плата сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев (с зачетом месячного выходного пособия).

До 28.06.2011 действовал п. 14 постановления Совета Министров РСФСР от 04.02.1991 № 76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера» в соответствии с которым за работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией, ликвидацией объединений, предприятий, организаций и учреждений, расположенных не только в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, но также в районах и местностях, где надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, определенных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.04.1972 № 255 «О льготах для рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР и Коми АССР», на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, сохранялась средняя заработная плата по прежнему месту работы за счет средств предприятий и организаций, высвобождающих работников. С 28.06.2011 данная норма не применяется на основании постановления Правительства РФ от 14.06.2011 № 466 «О признании утратившим силу Постановления Совета Министров РСФСР от 4 февраля 1991 г. № 76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера». Теперь в таких районах и местностях также применяется ст. 178 ТК РФ.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ст. 318 ТК РФ).

Сохраняемая средняя заработная плата выплачивается работнику по его заявлению, поданному работодателю (арбитражному управляющему, председателю ликвидационной комиссии), в дни выдачи заработной платы за соответствующий месяц. При получении сохраняемой заработной платы, работник предъявляет документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку и, в предусмотренных законом случаях, решение органа службы занятости. Таким образом, до тех пор, пока сам работник не обратится к работодателю с заявлением о выплате ему сохраняемой средней заработной платы за второй и последующие месяцы, представив трудовую книжку без записи о приеме на работу, работодатель не должен ее начислять и выплачивать.

Порядок дистанционной выплаты сохраняемой на период трудоустройства средней заработной платы трудовым законодательством не определен и может осуществляться по согласованию сторон.

Сохранение среднего месячного заработка в течение 6 месяцев со дня увольнения предусмотрено действующим законодательством также за работниками предприятий (объектов), расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией организаций, а также при сокращении численности или штата работников (п. 4 ст. 7 Закона РФ от 14.07.1992 № 3297–1 «О закрытых административно-территориальных образованиях»).

Согласно ст. 57 ГК РФ реорганизация юридического лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование (изменение организационно-правовой формы)

может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, а также по решению уполномоченных государственных органов или по решению суда.

Не является реорганизацией изменение вида унитарного предприятия, а также изменение правового положения унитарного предприятия вследствие перехода права собственности на его имущество к другому собственнику государственного или муниципального имущества (п. 4 ст. 29 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора было допущено не по вине работника (ст. 84 ТК РФ).

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 181 ТК РФ).

При расторжении трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 279 ТК РФ).

Размеры выходного пособия и других компенсационных выплат при прекращении трудового договора с работником, работающим у работодателя – физического лица, в том числе индивидуального предпринимателя без образования юридического лица, а также сроки предупреждения об увольнении, определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 307 ТК РФ). Индивидуальные предприниматели без образования юридического лица как субъекты малого предпринимательства, не обладающие значительными средствами, освобождены от исполнения обязательств, предусмотренных ст. 178, 180 ТК РФ при ликвидации либо сокращении численности или штата работников работодателей – юридических лиц (организаций).

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий (ст. 178 ТК РФ). В трудовом договоре могут быть оговорены условия, при соблюдении работником которых устанавливается повышенный размер выходного пособия. Например, обязанность работника осуществить передачу по акту дел, оборудования, материалов надлежащим образом. И если работник не исполнил оговоренные требования, работодатель вправе отказать в выплате повышенного размера выходного пособия (см. апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.03.2016 по делу № 2–8008/2015).

При значительном размере таких выплат, их явной несопоставимости обычному размеру выходного пособия компания должна доказать их экономическую оправданность и целесообразность. ВС РФ признал, что для отнесения денежной суммы, выплаченной работнику в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон, на расходы в целях исчисления налога на прибыль необходимо, чтобы такая выплата являлась экономически обоснованной. При значительном размере данной суммы и ее явном несоответствии обстоятельствам, характеризующим трудовую деятельность работника, на налогоплательщике лежит бремя раскрытия доказательств, обосновывающих природу произведенной выплаты и ее экономическую оправданность (см. определения СК по экономическим спорам ВС РФ от 23.09.2016 № 305-КГ16–5939, от 20.03.2017 № 305-КГ16–17247).

Несоразмерно высокую компенсацию при увольнении суд может расценить как злоупотребление правом, поскольку она не создает дополнительной мотивации работника к труду, не отвечает принципу адекватности компенсации. Особенно это относится к тем, кто проработал у работодателя незначительный период и о чьем значительном вкладе в деятельность организации не имеется каких-либо данных, характеризующих их как особо ценных работников (см. апелляционные определения Мосгорсуда от 30.03.2015 по делу № 33–10396/2015, от 20.10.2015 по делу № 33–20317/2015, от 14.12.2015 по делу № 33–43323/2015).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ)

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель должен рассмотреть и документально подтвердить вопрос о преимущественном праве оставления на работе работников (см. апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 31.05.2016 № 33–3600/2016).

В том случае, когда сокращаются все штатные единицы по должности, преимущественное право не учитывается и определять, кто из работников имеет преимущественное право, не требуется (см. апелляционное определение Свердловского областного суда от 27.05.2016 по делу № 33–9214/2016).

Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Установив в качестве определяющих критериев производительность труда и квалификацию работника, законодатель исходил как из необходимости предоставления дополнительных мер защиты работникам, имеющим более высокие результаты труда и лучшие профессиональные качества, так и из интереса работодателя в продолжении трудовых отношений с наиболее квалифицированными и эффективно выполняющими трудовые обязанности работниками (см. определение Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 № 1541-О).

Оценка более высокой производительности труда и квалификации работника и принятие решения о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации производится работодателем. В случае, когда уволенный работник не согласен с таким решением и считает расторжение трудового договора незаконным, он вправе обратиться с жалобой в суд. При рассмотрении спора суд также оценивает деловые качества оставленного работника и сравнивает их с деловыми качествами уволенного работника.

Под производительностью труда понимается показатель эффективности трудовой деятельности, измеряемый количеством произведенной за определенное время продукции, проектов, консультаций и т. д. (см. решение Ангарского городского суда Иркутской области от 26.06.2012 по делу № 2–2113/2012). Поэтому при оценке производительности труда, прежде всего, учитываются установленные для работников нормы труда и их выполнение (перевыполнение). Зачастую результаты работы не имеют конкретного вещественного выражения и определить выработку затруднительно вследствие чего могут учитываться такие факторы, как наличие дисциплинарных взысканий в связи с невыполнением должностных обязанностей (норм труда), наличие поощрений за высокие показатели в работе, а также иные факторы, влияющие на производительность труда работника (см. определение Судебной коллегии по гражданским делам Липецкого областного суда от 14.12.2011 по делу № 33–3432/2011, решение Ленинского районного суда г. Омска от 30.12.2010 по делу № 2–4210/2010).

Какого-либо определенного перечня документов, свидетельствующих о более высокой производительности труда, законодательство не закрепляет. Следовательно, этот юридический факт устанавливается на основе совокупной оценки доказательств. К их числу могут быть отнесены данные, свидетельствующие о высоком качестве выполняемой работы, о выполнении работником важных ответственных заданий либо большего объема работы по сравнению с работниками, занимающими аналогичные должности или выполняющими

работу по той же профессии и одинаковой степени сложности. При отсутствии прямых доказательств более высокой производительности труда конкретного работника по сравнению с другим работником во внимание могут быть приняты и косвенные доказательства этого юридического факта. К ним могут быть отнесены данные о поощрении работника за высокие показатели в труде.

Понятие «квалификация работника» раскрыто в ст. 195.1 ТК РФ и означает уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Исходя из этого при оценке квалификации работника учитывается уровень его образования, подтвержденный документами об образовании (в том числе и наличие образования более высокого уровня, чем того требуют квалификационные требования к должности), наличие квалификационного разряда (категории, класса, классного чина и т. п.), факты повышения квалификации (по собственной инициативе и направлению работодателя), стаж работы (общий и в соответствующей должности), владение смежными профессиями и другие факторы (см. Обзор кассационной практики Кировского областного суда за 2005 год («Вывод суда о наличии у работника преимущественного права...»); Бюллетень судебной практики Омского областного суда № 3 (44) 2010 (определение от 16.09.2009 по делу № 33–4542/2009)).

Квалификация работников может определяться, в том числе, и по результатам проведенной аттестации (см. определение СК по гражданским делам Смоленского областного суда от 23.01.2013 по делу № 33–162, апелляционное определение СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 16.11.2012 по делу № 33–4665/2012, апелляционное определение СК по гражданским делам Мурманского областного суда от 06.06.2012 по делу № 33–1377–2012).

В то же время не проведение работодателем аттестации не может свидетельствовать о незаконности увольнения работника при соблюдении порядка увольнения (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 18.04.2012 по делу № 33–3416/12).

При проведении сокращения численности или штата работников работодатель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Норма о преимущественном праве инвалидов Великой Отечественной войны большого значения не имеет, поскольку работников, достигших такого преклонного возраста, практически нет. В то же время при определении данной категории следует руководствоваться Федеральным законом от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах». К таким, в частности, кроме военнослужащих, относятся лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов уго-

ловно-исполнительной системы и органов государственной безопасности, ставшие инвалидами вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученного при исполнении служебных обязанностей в районах боевых действий, в том числе на территории Северо-Кавказского региона с августа 1999 г., на территориях Республики Южная Осетия и Республики Абхазия с 8 по 22 августа 2008 г.

Преимущество работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, не зависит от формы обучения и вида организации профессионального образования.

Граждане (в том числе временно направленные или командированные), принимавшие в 1988 году участие в работах по ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС в пределах зоны отчуждения или занятые в этот период на эксплуатации или др. работах на ЧАЭС имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата независимо от времени работы на данном предприятии, в учреждении, организации и первоочередное трудоустройство при ликвидации или реорганизации предприятия, учреждения, организации на основании п. 7 ст. 14 Закона РФ № 1244–1 от 15.05.1991 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

При определении преимуществ второго уровня может сложиться ситуация, когда все работники относятся к той или иной категории из указанных в ст. 179 ТК РФ. Поскольку их преимущества равны, то, видимо, предпочтение должно быть отдано тем из них, кто одновременно относится к нескольким из названных категорий. Если такого критерия нет, то работодатель вправе отдать предпочтение любому из этих работников, и орган по рассмотрению трудового спора, очевидно, не может пересматривать решение работодателя.

Преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 179 ТК РФ, не означает, что этих работников нельзя уволить при сокращении штата или численности работников. Работодатель вправе аргументировано уволить при сокращении любого из них. Если несколько работников обладают преимущественным правом на оставление на работе, и нет других аргументов, можно воспользоваться порядком, установленным ст. 179 ТК РФ: в первую очередь на работе оставляются семейные – при наличии двух или более иждивенцев, во вторую – лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком и т. д.

Нахождение на иждивении (иждивенство) – это получение содержания одним лицом от другого. Иждивенством признается как нахождение на полном содержании, так и получение помощи, являющейся постоянным и основным источником средств к существованию. К иждивенцам, прежде всего, относятся нетрудоспособные члены семьи, дети до 18 лет, а обучающиеся по очной форме обучения – до 23 лет. Иждивенство детей подтверждается свидетельством о рождении и справкой образовательной организации, нетрудоспособных членов семьи – документом МСЭ или решением суда. К членам семьи в соответствии со ст. 2 СК РФ относятся супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные). На основании договора о передаче детей на воспитание в семью может быть образована приемная семья (гл. 21 СК РФ), в состав которой входят приемные родители и приемные дети, а также родные дети приемных родителей. Членами семьи судом могут быть признаны братья и сестры, дедушки и бабушки, внуки, пасынок и падчерица, отчим и мачеха (гл. 15 СК РФ). Состав семьи работника указан в его личной карточке формы Т-2.

Отсутствие в семье других работников с самостоятельным заработком означает, что получение членами семьи работника различного рода социальных выплат (пенсий, пособий, компенсаций, различного рода дотаций) не должно приниматься во внимание.

В отношении отдельных категорий работников установлены дополнительные гарантии в случае сокращения численности или штата работников. В частности, запрещено расторжение трудового договора по этому основанию с беременными женщинами, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ч. 1, ч. 4 ст. 261 ТК РФ) (см. апелляционное определение Ростовского областного суда от 18.01.2016 по делу № 33–623/2016).

С временно нетрудоспособными и работниками, находящимися в отпуске, в том числе в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком расторжение трудового договора по этому основанию возможно после окончания временной нетрудоспособности или отпуска (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Конституционный Суд РФ постановлением от 22.11.2011 № 25-П определил, что не допускается увольнение в связи с сокращением замещаемой должности и с государственной гражданской службы одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ)

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

Предлагаемая работа должна соответствовать не только квалификации работника, но и его профессии, специальности. Кроме того, обязанность работодателя по трудоустройству работника, подлежащего сокращению, следует считать выполненной в том случае, когда при отсутствии работы по специальности, квалификации работника ему были предложены вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если работнику предложены не все вакансии, соответствующие его квалификации, расторжение трудового договора незаконно (см. апелляционное определение Мосгорсуда от 24.05.2016 по делу № 33–19948/2016). Трудовой кодекс не устанавливает порядок предложения вакансий работникам, оставляя этот вопрос на усмотрение работодателя, который может руководствоваться принципом ст. 179 ТК РФ – в первую очередь предлагать вакансии более ценным для организации работникам. Как указано в апелляционном определении Мосгорсуда от 30.05.2016 по делу № 33–20968/2016 право определять очередность по предложению вакантных должностей тому или иному работнику принадлежит работодателю. Очевидно, что такие предложения должны быть оформлены в письменном виде и содержать реквизиты, предъявляемые к официальному документу: сведения о работодателе и работнике, их подписи, сведения о предлагаемых вакансиях, дату получения предложения работником. По просьбе работника ему должны быть предоставлены выписка из штатного расписания, должностные инструкции и иные документы, относящиеся к предлагаемым вакансиям.

Срок, в течение которого работник должен принять решение о переводе на предложенную вакансию, законодательством не предусмотрен. Анализ правовых норм позволяет сделать вывод о том, что такой срок ограничивается днем увольнения работника. При этом ТК РФ не предусматривает необходимости оставления подходящих сокращаемому работнику вакансий открытыми на весь срок предупреждения о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала – п. 10 постановления Пленума ВС Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Хотя срок для ответа законом не предусмотрен, в судебной практике по этому поводу существует позиция, согласно которой работодатель вправе на свое усмотрение установить в предложении о переводе некий разумный срок, в течение которого сокращаемый сотрудник должен принять или отклонить предложение и по истечении которого работодатель вправе принимать и переводить на данную должность других работников (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 19.04.2012 по делу № 33–4207/2012, апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 25.04.2013 по делу № 33–3870/2013, постановления Октябрьского городского суда Самарской области от 11.02.2013).

В качестве разумного срока в такой ситуации работодатель может установить, например, как минимум несколько рабочих дней. Если по истечении соответствующего срока письменного согласия (или отказа) на перевод от увольняемого работника не поступило, то работодатель может принять на предложенные работнику вакантные должности других лиц. Если же предложенные работнику должности останутся вакантными и после установленного срока для ответа (письменного согласия), то сотрудник вправе требовать перевода на предложенную должность вплоть до дня увольнения.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Предупреждение работника может иметь место и за больший срок, что не является нарушением закона.

Не имеет правового значения, что предполагаемая (запланированная) дата увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, указанная в уведомлении работодателя, попадает на период отпуска или болезни. Просто не следует в эти периоды расторгать трудовые договоры, в том числе в последний день нетрудоспособности или отпуска работника – необходимо дожидаться выхода работника на работу и только после этого производить оформление прекращения трудовых отношений.

Если же срок предупреждения о сокращении истекает в выходной день работника, то оформление увольнения этим днем не является нарушением. Прекращать трудовой договор в выходные не запрещено – сократить работника нельзя только в день, когда он в отпуске или на больничном (см. апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2015 по делу № 33–33807/2015).

Поскольку специальных правил исчисления срока предупреждения об увольнении в связи с сокращением не установлено, его следует подсчитывать на основании общих норм ст. 14 ТК РФ (см. определение Волгоградского областного суда от 02.03.2011 № 33–2886/2011). Если последний день срока предупреждения об увольнении приходится на выходной для работодателя день, то на основании ч. 4 ст. 14 ТК РФ днем окончания этого срока, а, следовательно, и днем увольнения является первый, следующий за этим выходным, рабочий день (см. определение Московского городского суда от 08.07.2010 № 33–20544).

Закон не требует, чтобы период уведомления составлял ровно два месяца и строго приходился на указанную в уведомлении дату. Фактически срок предупреждения может быть и более двух месяцев (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 25.04.2013 по делу № 33–5435/2013, апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Мордовия от 04.10.2012, кассационное определение СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 01.03.2011 по делу № 33–1752/2011, апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 12.11.2012 по делу № 33–13164).

Для предупреждения о сокращении не имеет значения, вступило уже новое штатное расписание в действие или нет – главное, что оно уже утверждено, а вот на момент увольнения по сокращению штата, как свидетельствует судебная практика, необходимо чтобы оно уже вступило в действие (см. также п. 4 письма Роструда от 29.07.2009 № 2263–6–1).

Закон не устанавливает конкретного образца формы предупреждения и не обязывает работодателя вручать работнику копию предупреждения, оставляя этот вопрос на усмотрение работодателя. Требование о персональном предупреждении предполагает наличие в предупреждении персональных сведений о работнике, позволяющих идентифицировать предупреждение с данным конкретным работником. Поскольку увольнение в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации осуществляется по инициативе работодателя, согласие работника на такое увольнение не требуется. Не имеет значения, когда подготовлено или зарегистрировано письменное предупреждение –

течение срока предупреждения исчисляется с даты фактического ознакомления с ним работника.

Работник может быть предупрежден об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в период отпуска или временной нетрудоспособности (см. определение Суда Еврейской автономной области от 12.12.2014 № 33–669/2014, определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02.10.2012 № 33–11441/2012, определение Красноярского краевого суда от 08.02.2012 № 33–632, определение Свердловского областного суда от 07.04.2011 № 33–5118/2011). Однако следует учитывать, что работник не обязан во время отпуска или болезни являться к работодателю для получения уведомления.

Поскольку трудовое законодательство не предусматривает конкретных способов извещения работника о предстоящем увольнении, он может быть уведомлен о предстоящем увольнении любыми способами, позволяющими определить, что такое уведомление работником получено (в частности, путем вручения ему письменного уведомления в медицинской организации, где он находится на лечении, или на дому, направления по адресу места жительства работника письма с уведомлением о вручении или телеграммы). В спорной ситуации обязанность доказать, что работник своевременно предупрежден о предстоящем увольнении, будет возложена на работодателя (п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

При направлении уведомления по почте работодатель должен располагать доказательствами, что в письме было именно уведомление и что письмо было получено работником. Если письмо вернулось или данные о его вручении отсутствуют, то работник не считается предупрежденным об увольнении (см. определение Омского областного суда от 24.01.2007 № 33–219), ведь содержание письма осталось для него неизвестным. Однако, установив при исследовании обстоятельств дела, что у работника не было объективных причин для неполучения письменного уведомления работодателя, суд может принять иное решение. Так неполучение заказного письма с таким уведомлением по причинам, не зависящим от работодателя, не препятствует увольнению в связи с сокращением численности или штата. Обязанность предупредить сотрудника о предстоящем увольнении в этом случае считается исполненной (см. определение Мосгорсуда от 20.04.2015 по делу № 4 г/3–3660/15).

Требование ч. 2 ст. 180 ТК РФ также можно считать соблюденным, если работник:

- написал заявление о том, что он предупрежден о предстоящем увольнении;
- расписался на копии врученного ему уведомления о предстоящем увольнении, которая остается у работодателя;
- поставил свою подпись в специальном документе (например, в журнале), в котором отражается факт вручения сотрудникам уведомлений о предстоящем увольнении.

Если при личном вручении уведомления сотрудник отказывается от его получения, уведомление может быть ему зачитано. В случае отказа от получения уведомления или отказа расписаться в этом работодатель составляет соответствующий акт (см. решение Нижнедевицкого районного суда Воронежской области от 13.02.2014 по делу № 2–125, решение Советского районного суда г. Липецка от 23.07.2013 по делу № 2–4974/13).

Следует учитывать, что ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрещает увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности или в период пребывания в отпуске. Таким образом, сам день увольнения в связи с сокращением численности или штата работников ни при каких обстоятельствах не может приходиться на эти периоды. Непосредственно расторжение трудового договора в этом случае производится только после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Работодатель не обязан в ходе процедуры сокращения уведомлять сотрудника об отсутствии вакантных должностей, на которые работник мог бы быть переведен. Как разъяснено в п. 29 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы. Таким образом, в законе предусмотрено, что работодатель обязан предложить работнику вакансии, соответствующие квалификации работника, либо нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Обязанности предлагать сотруднику вакансии, для которых его квалификация недостаточна, в законе не установлено – так же, как и обязанности уведомить сотрудника об отсутствии вакансий, подходящих ему для перевода (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 15.05.2015 по делу № 33–2407/2015, апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 06.10.2015 по делу № 33–4152/2015).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч. 2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При этом наличие письменного согласия работника на увольнение до истечения срока предупреждения об увольнении освобождает работодателя от обязанности предлагать свободные вакансии, поскольку свидетельствует о согласии работника на прекращение трудовых отношений (см. апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 09.06.2015 по делу № 33–3608/15).

Расторжение трудового договора в связи с сокращением должности работника во всех случаях производится по инициативе работодателя – по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, независимо от того, что расторжение трудового договора произошло с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении, предлагалась сокращаемому работнику другая должность или нет и т. п.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Согласно п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязана в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

До принятия таких отраслевых и территориальных соглашений следует руководствоваться Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

См. также п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 181 ТК РФ)

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Согласно ст. 75 ТК РФ, при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Выплата, предусмотренной ст. 181 ТК РФ компенсации в размере трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, зависит от того, кто является инициатором расторжения трудового договора по данному основанию. Если новый собственник, то трудовой договор расторгается работодателем по п. 4 ст. 81 ТК РФ и новый собственник обязан выплатить компенсацию, а если сам работник отказывается от продолжения работы в связи со сменой собственника, то трудовой договор прекращается по п. 6 ст. 77 ТК РФ и в этом случае новый собственник не обязан выплачивать предусмотренную ст. 181 ТК РФ компенсацию.

Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудовых договоров (ст. 181.1)

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 192 ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

23. Другие гарантии и компенсации (гл. 28 ТК РФ)

Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ)

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежнему месту работы в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ)

Временная нетрудоспособность – это временная невозможность исполнения работником трудовых обязанностей по состоянию здоровья самого работника или членов его семьи. При временной нетрудоспособности работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей и ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Экспертиза временной нетрудоспособности граждан в связи с заболеваниями, травмами, отравлениями и иными состояниями, связанными с временной потерей трудоспособности, долечиванием в санаторно-курортных организациях, при необходимости ухода за больным членом семьи, в связи с карантином, на время протезирования в стационарных условиях, в связи с беременностью и родами, при усыновлении ребенка проводится в целях определения способности работника осуществлять трудовую деятельность, необходимости и сроков временного или постоянного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу, а также принятия решения о направлении гражданина на медико-социальную экспертизу. Экспертиза временной нетрудоспособности проводится лечащим врачом, который единолично выдает гражданам листки нетрудоспособности (ст. 59 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

С 1 января 2007 г. вступил в силу Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Этот нормативный акт определяет условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию. Федеральным законом от 24.07.2009 № 213-ФЗ в него внесены изменения, вступившие в силу с 1 января 2010 г. Одновременно вступил в силу приказ Минздравсоцразвития России от 11.09.2009 № 740н «О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 февраля 2007 года № 91 «Об утверждении правил подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам».

Поправки коснулись, в том числе, порядка исчисления страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Теперь в страховой стаж, наравне с ранее установленными периодами работы, засчитываются также периоды прохождения военной и иной службы, предусмотренной Законом РФ от 12.02.1993 № 4468–1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей».

Со дня вступления в силу Федерального закона 29.12.2006 № 255-ФЗ (с 1 января 2007 г.) иные законодательные акты РФ, предусматривающие условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию, применяются в части, не противоречащей вновь принятому Федеральному закону, а нормативные акты, принятые органами власти Союза ССР (Основные условия обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утв. постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23.02.1984 № 191; Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утв. постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 № 13–6; Правила исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначе-

нии пособий по государственному социальному страхованию, утв. постановлением Совета Министров СССР от 13.04.1973 № 252; постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 20.10.1987 № 1177 «Об увеличении продолжительности оплачиваемого периода по уходу за больным ребенком»; постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 14.05.1990 № 478 «О повышении размеров пособий по временной нетрудоспособности некоторым категориям рабочих и служащих»; постановление Кабинета Министров СССР от 14.08.1991 № 601 «О порядке обеспечения в отдельных случаях пособиями по государственному социальному страхованию») на территории РФ не применяются в целом.

Освобождение от работы, назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществляются на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинской организацией в форме документа на бумажном носителе или (с письменного согласия застрахованного лица) сформированного и размещенного в информационной системе страховщика в форме электронного документа. Электронный листок нетрудоспособности скрепляется усиленными квалифицированными электронными подписями медработника и медорганизации и имеет равную юридическую силу с бумажным листком нетрудоспособности.

Порядок выдачи листков нетрудоспособности утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н. С 1 июля 2011 г. листки нетрудоспособности выдаются по форме, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 347н «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности». Бланк соответствует новым правилам исчисления пособия (исходя из среднего заработка за 2 календарных года). В новом листке ряд сведений обозначается соответствующими шифрами – например, причина заболевания или условия начисления пособия. Перечень кодов приводится на обороте листка. ИНН и номер карты пенсионного страхования стали обязательными реквизитами, а заверяется листок нетрудоспособности не только подписью главного бухгалтера, но и руководителя организации. Подписывать листок нетрудоспособности не обязательно должны именно руководитель и главный бухгалтер. Они вправе передать такие полномочия на основании доверенности другому лицу. При этом указывать реквизиты доверенностей не следует. Заполнять листок нетрудоспособности можно только гелевой, капиллярной или перьевой ручками. Не допускается использование шариковой ручки, поскольку такие чернила сделают его не машиночитаемым. При наличии ошибок листок считается испорченным и взамен должен выдаваться новый. Выдача листков нетрудоспособности осуществляется при предъявлении документа, удостоверяющего личность. В случае если гражданин на момент наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам занят у нескольких работодателей и в два предшествующие календарные года до выдачи листка нетрудоспособности был занят у тех же работодателей, выдается несколько листков нетрудоспособности по каждому месту работы.

Согласно п. 56 Порядка, при наличии ошибок в разделе «Заполняется врачом медицинской организации» бланка листка нетрудоспособности он считается испорченным, и взамен него выдается дубликат листка нетрудоспособности.

Суммы в строках «Средний заработок...», «Сумма пособия...» организациям необходимо проставить с первой ячейки, оставшиеся пустыми ячейки не заполняют. Если эти требования не соблюдать, то у фирмы могут возникнуть расхождения в расчетах с фондом.

ФСС России может не принять к зачету листок, где суммы проставлены не с первой ячейки. Так как данные ячейки заполняются компанией, то она вправе внести в него коррективы. В таком случае на оборотной стороне бланка следует указать: «Запись в строке «Средний заработок...», произведенную со второй ячейки, считать произведенной с первой ячейки». Заверить данную запись подписью и печатью работодателя (при ее наличии) и вернуть в фонд исправленный листок.

Если больничный листок был сложен и помялся, заменять его не нужно. По мнению специалистов ФСС России, это ошибкой не считается. Однако фонд предупреждает, что в будущем это может привести к искажению информации, которая заносится в базу соцстраха.

Если во время болезни сотрудник поменял фамилию или компания сменила наименование, переоформлять больничный не следует. В ситуации с сотрудником достаточно приложить копию документа о смене фамилии. Организации же следует представить свидетельство о внесении изменений в ЕГРЮЛ и выписку из ЕГРЮЛ.

Обратить внимание нужно и на печать организации (при ее наличии). В ней должны четко просматриваться полное или сокращенное наименование, строго согласно учредительным документам.

В случае утраты листка нетрудоспособности судебная практика признает надлежащими доказательствами наступления страховых случаев и несения страхователем соответствующих расходов документы из медицинских учреждений, содержащие сведения о выданных листах нетрудоспособности, с указанием серий и номеров листков нетрудоспособности, ФИО работников, которым были выданы листки нетрудоспособности, периодов нетрудоспособности (см. определение ВС РФ от 12.12.2014 № 309-КГ14-5016, постановление Арбитражного суда Московского округа от 1.09.2016 по делу № А40-6510/16-115-48).

Расчет пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам производится на отдельном листке и прикладывается к листку нетрудоспособности.

Введение нового бланка совпадает с началом реализации пилотного проекта о переходе на новый порядок выплаты пособий по временной нетрудоспособности, в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний застрахованному лицу – не через страхователя (работодателя), а напрямую из Фонда социального страхования. Первоначально пилотный проект распространялся на 14 регионов России, включая республики Крым, Карачаево-Черкесия и Татарстан, Хабаровский край, Астраханскую, Белгородскую, Курганскую, Нижегородскую, Новгородскую, Новосибирскую, Ростовскую, Самарскую и Тамбовскую области, г. Севастополь. С 1 июля 2016 г. новый порядок распространен на Мордовию, Брянскую, Калининградскую, Калужскую, Липецкую и Ульяновскую области.

Постановлением Правительства РФ от 22.12.2016 № 1427 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 21 апреля 2011 г. № 294» действие пилотного проекта по осуществлению непосредственно территориальными органами ФСС РФ финансирования, назначения и выплаты страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию продлено на 2017–2019 годы. Кроме того, к его реализации подключаются еще ряд субъектов РФ:

- с 1 июля 2017 г. по 31 декабря 2019 г. – Республика Адыгея, Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Калмыкия, Алтайский и Приморский края, Амурская, Вологодская, Магаданская, Омская, Орловская, Томская области и Еврейская автономная область;

- с 1 июля 2018 г. по 31 декабря 2019 г. – Республика Саха (Якутия), Забайкальский край, Владимирская, Волгоградская, Воронежская, Ивановская, Кемеровская, Кировская, Костромская, Курская, Рязанская, Смоленская, Тверская области;

- с 1 июля 2019 г. по 31 декабря 2019 г. – Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Республика Карелия, Республика Коми, Республика Северная Осетия – Алания, Республика Хакасия, Кабардино-Балкарская Республика, Удмуртская Республика, Чеченская Республика, Чувашская Республика, Архангельская, Тульская, Ярославская области.

Расширение проекта направлено на дальнейшее распространение в субъектах РФ прямых выплат страхового обеспечения застрахованным лицам территориальными органами

ФСС России в целях повышения эффективности и усиления контроля за формированием и расходованием средств обязательного социального страхования.

Порядок получения пособия напрямую из ФСС России выглядит следующим образом: застрахованное лицо при наступлении страхового случая обращается к работодателю с заявлением о выплате соответствующего вида пособия и документами, необходимыми для его назначения и выплаты. Работодатель не позднее пяти календарных дней с момента получения заявления и документов направляет их в региональное отделение ФСС России. Причем, застрахованное лицо может самостоятельно подать документы только в случае прекращения страхователем деятельности, в том числе при невозможности установления его фактического местонахождения на день обращения за пособием. Решение о назначении и выплате пособий территориальный орган ФСС России должен принять в течение 10 календарных дней со дня получения документов от работодателя. Деньги будут отправлены либо банковским переводом на расчетный счет застрахованного лица, либо по почте по адресу его проживания (п. 2–3, 8–9 Положения об особенностях назначения и выплаты в 2012–2016 годах застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и иных выплат в субъектах Российской Федерации, участвующих в реализации пилотного проекта). Особенности заполнения расчета 4-ФСС страхователями, участвующими в пилотном проекте, предусматривающем выплату пособий органами ФСС РФ, установлены приказом ФСС РФ от 28.03.2017 № 114.

Предполагается, что прямые выплаты территориальными органами ФСС России пособий застрахованным лицам при наступлении страхового случая на всей территории России будут производиться с 2021 года. Речь идет о следующих видах выплат:

- по временной нетрудоспособности (в том числе в связи с несчастным случаем на производстве и (или) профессиональным заболеванием);
- по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- оплата отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) застрахованному лицу, пострадавшему на производстве.

В соответствии со ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ Минздравсоцразвития России издало приказ от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности», которым утвердило Порядок выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности и их заполнения. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.08.2007 № 514 «О порядке выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности» признан утратившим силу. Разъяснения по внесению данных в листок нетрудоспособности, касающиеся раздела «Заполняется работодателем» см. в письмах ФСС РФ от 8.09.2011 № 14–03–14/15–10022 и от 28.10.2011 № 14–03–18/15–12956.

Листок нетрудоспособности выдается застрахованным лицам, являющимся гражданами Российской Федерации, а также постоянно или временно проживающим на территории Российской Федерации иностранным гражданам и лицам без гражданства, указанным в статье 2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ.

Все работающие по трудовым договорам, в том числе по срочным трудовым договорам и по трудовым договорам о совместительстве, являются застрахованными по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Листок нетрудоспособности выдается также:

– лицам, у которых заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, осуществления служебной или иной деятельности либо в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования;

– женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организаций, в связи с прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, прекращением полномочий нотариусом, занимающимся частной практикой, прекращением статуса адвоката, у которых беременность наступила в течение 12 месяцев до признания их в установленном порядке безработными;

– гражданам, признанным безработными и состоящим на учете в государственных учреждениях службы занятости населения, в случае заболевания, травмы, отравлений и иных состояний, связанных с временной потерей трудоспособности, на время протезирования в условиях стационара, беременности и родов, при усыновлении ребенка;

– по уходу за больным членом семьи. К членам семьи, согласно ст. 2 СК РФ, относятся: супруги, родители и дети, усыновители и усыновленные. В случаях и в пределах, предусмотренных семейным законодательством, членами семьи могут быть признаны другие родственники и иные лица.

Листок нетрудоспособности выдается по уходу за больным членом семьи:

– ребенком в возрасте до 7 лет: при амбулаторном лечении или совместном пребывании одного из членов семьи (опекуна, попечителя, иного родственника) с ребенком в стационарной медицинской организации на весь период амбулаторного лечения ребенка или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации, если медицинская помощь оказывается ребенку в стационарных условиях, но не более следующих периодов:

– 60 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за таким ребенком;

– 90 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за ребенком, имеющим заболевание, включенное в перечень, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 20.02.2008 № 84н (см. приказ Минздрава России от 02.07.2014 № 348н и решение ВС РФ от 25.04.2014 № АКПИ14–105 «О признании частично недействующим абзаца второго пункта 35 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н»);

– ребенком в возрасте от 7 до 15 лет: при амбулаторном лечении или совместном пребывании одного из членов семьи (опекуна, попечителя, иного родственника) с ребенком в стационарной медицинской организации – на срок до 15 дней по каждому случаю заболевания, если по заключению врачебной комиссии не требуется большего срока;

– ребенком-инвалидом в возрасте до 15 лет: при амбулаторном лечении или совместном пребывании одного из членов семьи (опекуна, попечителя, иного родственника) с ребенком в стационарной медицинской организации – на весь период острого заболевания или обострения хронического заболевания;

– детьми в возрасте до 15 лет, инфицированными вирусом иммунодефицита человека, – на весь период совместного пребывания с ребенком в стационарной медицинской организации;

– детьми в возрасте до 15 лет: при их болезни, связанной с поствакцинальным осложнением, злокачественными новообразованиями, включая злокачественные новообразования лимфоидной, кроветворной и родственной им тканей – на весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания одного из членов семьи (опекуна, попечителя, иного родственника) с ребенком в стационарной медицинской организации;

– детьми в возрасте до 15 лет, проживающими в зоне отселения и зоне проживания с правом на отселение, эвакуированными и переселенными из зон отчуждения, отселения, проживания с правом на отселение, включая тех, которые на день эвакуации находились в

состоянии внутриутробного развития, а также за детьми первого и последующих поколений граждан, родившимися после радиоактивного облучения одного из родителей – на все время болезни;

- детьми в возрасте до 15 лет, страдающими заболеваниями вследствие радиационного воздействия на родителей – на все время болезни;

- старше 15 лет: при амбулаторном лечении – на срок до 3 дней, по решению врачебной комиссии – до 7 дней по каждому случаю заболевания.

При необходимости листок нетрудоспособности по уходу за больным ребенком может выдаваться попеременно разным членам семьи в пределах установленных сроков.

При заболевании двух детей одновременно выдается один листок нетрудоспособности по уходу за ними. При одновременном заболевании более двух детей выдается второй листок нетрудоспособности. При заболевании второго (третьего) ребенка в период болезни первого ребенка листок нетрудоспособности, выданный по уходу за первым ребенком, продлевается до выздоровления всех детей без зачета дней, совпавших с днями освобождения от работы по уходу за первым ребенком. При этом в листке нетрудоспособности указываются даты начала и окончания заболевания, имена, возраст всех детей.

Листок нетрудоспособности не выдается гражданам:

- обратившимся за медицинской помощью в медицинскую организацию, если у них не выявлено признаков временной нетрудоспособности;

- проходящим медицинское освидетельствование, медицинское обследование или лечение по направлению военных комиссариатов;

- находящимся под стражей или административным арестом;

- проходящим периодические медицинские осмотры (обследования), в том числе в центрах профпатологии;

- с хроническими заболеваниями вне обострения (ухудшения), проходящим обследование, принимающим различные процедуры и манипуляции в амбулаторно-поликлинических условиях.

В указанных случаях по просьбе гражданина выдается выписка из медицинской карты амбулаторного (стационарного) больного.

В случае заболевания (травмы, отравления) учащихся образовательных организаций начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и организаций послевузовского профессионального образования в период проведения оплачиваемых работ при прохождении производственной практики, а также в случае выполнения ими работы по трудовому договору листок нетрудоспособности выдается в соответствии с Порядком выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности.

Листок нетрудоспособности не выдается по уходу:

- за больным членом семьи старше 15 лет при стационарном лечении;

- за хроническими больными в период ремиссии;

- в период ежегодного оплачиваемого отпуска и отпуска без сохранения заработной платы;

- в период отпуска по беременности и родам;

- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

При заболевании ребенка в период, когда мать (иной член семьи, фактически осуществляющий уход за ребенком) не нуждается в освобождении от работы (ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуск без сохранения заработной платы, выходные или нерабочие праздничные дни и другое), листок нетрудоспособности по уходу за ребенком

(в случае, когда он продолжает нуждаться в уходе) выдается со дня, когда мать (иной член семьи, фактически осуществляющий уход за ребенком) должна приступить к работе.

При временной нетрудоспособности лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому, листок нетрудоспособности выдается на общих основаниях.

Законодательство не содержит запрета на выдачу листка нетрудоспособности отцу, работающему по трудовому договору, в случае, если он ухаживает за болеющим ребенком. То обстоятельство, что мать ребенка находится в это время в отпуске значения не имеет. Из буквального толкования п. 40 Порядка следует, что перечень случаев, когда листок нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи не выдается, является исчерпывающим. При этом в силу этой нормы запрет на выдачу листка нетрудоспособности в период отпуска установлен только в отношении лица, находящегося в отпуске.

При амбулаторном лечении заболеваний (травм), отравлений и иных состояний, связанных с временной потерей гражданами трудоспособности, медицинский работник с 1 января 2012 года единолично выдает листок нетрудоспособности одновременно на срок до 15 (в некоторых случаях до 10) календарных дней, а на больший срок он продлевается по решению врачебной комиссии (ст. 59 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», письмо ФСС РФ от 13.01.2012 № 15-03-18/12-202).

По общему правилу, листок нетрудоспособности выдается гражданину медицинской организацией по его желанию в день обращения либо в день закрытия листка нетрудоспособности.

При очевидном неблагоприятном клиническом и трудовом прогнозе не позднее четырех месяцев с даты начала временной нетрудоспособности пациент направляется для прохождения медико-социальной экспертизы в целях оценки ограничения жизнедеятельности, а в случае отказа от прохождения медико-социальной экспертизы листок нетрудоспособности закрывается.

При благоприятном клиническом и трудовом прогнозе не позднее десяти месяцев с даты начала временной нетрудоспособности при состоянии после травм и реконструктивных операций и не позднее двенадцати месяцев при лечении туберкулеза пациент либо выписывается к занятию трудовой деятельностью, либо направляется на медико-социальную экспертизу (МСЭ).

Направление на МСЭ оформляется в соответствии с формой № 088/у-06 «Направление на медико-социальную экспертизу организацией, оказывающей лечебно-профилактическую помощь», утв. приказом Минздравсоцразвития России от 31.01.2007 № 77 «Об утверждении формы направления на медико-социальную экспертизу организацией, оказывающей лечебно-профилактическую помощь». При установлении инвалидности срок временной нетрудоспособности завершается датой, непосредственно предшествующей дню регистрации документов в учреждении МСЭ. Временно нетрудоспособным лицам, которым не установлена инвалидность, листок нетрудоспособности может быть выдан по решению врачебной комиссии до восстановления трудоспособности с периодичностью продления листка нетрудоспособности по решению врачебной комиссии не реже чем через 30 дней или до повторного направления на МСЭ. При отказе гражданина от направления на МСЭ или несвоевременной его явке на МСЭ по неуважительной причине листок нетрудоспособности не продлевается со дня отказа от направления на МСЭ или регистрации документов в учреждении МСЭ; сведения об этом указываются в листке нетрудоспособности.

Если работник в период нетрудоспособности, отказывается от прохождения медико-социальной экспертизы в графе «Иное» листка нетрудоспособности проставляется «35», а в графе «Приступить к работе» дата не проставляется. Поскольку, пока работодатель не

получил медицинского заключения о наличии у работника медицинских противопоказаний к выполнению предусмотренной его трудовым договором работы, оснований для недопущения его к работе по медицинским показаниям у работодателя нет, постольку работодатель обязан назначить работнику пособие по временной нетрудоспособности и допустить его к работе. Последним днем периода нетрудоспособности в таком случае является самая поздняя дата, указанная в таблице «Освобождение от работы».

В особых условиях (в отдаленных районах сельской местности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) по решению органов управления здравоохранением субъекта РФ выдача листков нетрудоспособности может быть разрешена лечащему врачу медицинской организации до дня восстановления гражданином трудоспособности либо до направления его на медико-социальную экспертизу.

Фельдшер или зубной врач единолично выдает листок нетрудоспособности одновременно на срок до пяти календарных дней и продлевает его на срок до 10 календарных дней, а в исключительных случаях, после консультации с врачебной комиссией медицинской организации (по подчиненности), – до 30 календарных дней (с обязательной записью о проведенной консультации в первичной медицинской документации).

При карантине листок нетрудоспособности по уходу за ребенком до 7 лет, посещающим дошкольную образовательную организацию, или за членом семьи, признанным в установленном порядке недееспособным, выдается лечащим врачом, который осуществляет наблюдение за ребенком (за членом семьи, признанным в установленном порядке недееспособным), на весь период карантина, установленного на основании решения Правительства Российской Федерации или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления, а также решением уполномоченных должностных лиц, федерального органа исполнительной власти или его территориальных органов, в ведении которых находятся объекты обороны и иного специального назначения, принимаемого в соответствии со статьей 31 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

Гражданам, работающим в организациях общественного питания, водоснабжения, детских организациях, при наличии у них гельминтоза листок нетрудоспособности выдается на весь период дегельминтизации.

Гражданам, направленным медицинской организацией на протезирование в стационарное специализированное учреждение, листок нетрудоспособности выдается этой медицинской организацией на время проезда к месту протезирования. Выданный листок нетрудоспособности продлевается медицинским работником стационарного специализированного учреждения на весь период протезирования и время проезда к месту регистрации по месту жительства (по месту пребывания, временного проживания).

При заболеваниях, профессиональных заболеваниях (травмах, в том числе полученных вследствие несчастного случая на производстве), когда лечение осуществляется в амбулаторно-поликлинических условиях, листок нетрудоспособности выдается в день установления временной нетрудоспособности на весь период временной нетрудоспособности, включая нерабочие праздничные и выходные дни. Не допускается выдача листка нетрудоспособности за прошедшие дни, когда гражданин не был освидетельствован медицинским работником. Выдача листка нетрудоспособности за прошедшее время может осуществляться в исключительных случаях по решению врачебной комиссии при обращении гражданина в медицинскую организацию или посещении его медицинским работником на дому. Гражданам, обратившимся за медицинской помощью после окончания рабочего времени (смены), по их желанию, дата освобождения от работы в листке нетрудоспособности может быть указана со следующего календарного дня. Гражданину, направленному в медицинскую организацию из здравпункта и признанному нетрудоспособным, листок нетрудо-

способности выдается с момента обращения в здравпункт при наличии медицинских документов, подтверждающих его нетрудоспособность.

При наступлении временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания размер пособия всегда составляет 100 % заработка независимо от каких – либо дополнительных обстоятельств.

В других случаях, кроме трудового увечья и профессионального заболевания, с 1 января 2007 г. пособие по временной нетрудоспособности исчисляется в зависимости от страхового стажа работника:

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж восемь и более лет, – 100 % среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от пяти до восьми лет, – 80 % среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до пяти лет, – 60 % среднего заработка.

В случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам в размере 60 % среднего заработка.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за все календарные дни, приходящиеся на период временной нетрудоспособности (в т. ч. за дни междувахтового отдыха – письмо ФСС РФ от 26.01.2012 № 15–03–11/12–782), за исключением календарных дней, определенных ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ.

В средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу работника, которые включаются в базу для начисления страховых взносов в ФСС РФ в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».

В страховой стаж для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам включаются периоды работы застрахованного лица по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, а также периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Наличие каких-либо перерывов в трудовой деятельности и их продолжительность при определении страхового стажа значения не имеют.

Исчисление страхового стажа производится в календарном порядке. В случае совпадения по времени нескольких периодов, засчитываемых в страховой стаж, учитывается один из таких периодов по выбору застрахованного лица.

В случае если продолжительность страхового стажа застрахованного лица, исчисленного в соответствии с Федеральным законом 29.12.2006 № 255-ФЗ за период до 1 января 2007 г., окажется меньше продолжительности его непрерывного трудового стажа, применяемого при назначении пособий по временной нетрудоспособности в соответствии с ранее действовавшими нормативными правовыми актами, за тот же период, за продолжительность страхового стажа принимается продолжительность непрерывного трудового стажа застрахованного лица.

Правила подсчета и подтверждения страхового стажа утверждаются Минздравсоцразвития России.

Приказом Минздравсоцразвития России от 06.02.2007 № 91 утверждены Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

В связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов с 1.01.2017 скорректирован порядок подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Установлено, что под платежами на социальное страхование за период после 1.01.2017 понимаются взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, уплачиваемые в налоговые органы России в соответствии с законодательством о налогах и сборах.

Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным членом семьи выплачивается застрахованному лицу:

- в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 7 лет – за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарной медицинской организации, но не более чем за 60 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком, а в случае заболевания ребенка, включенного в перечень заболеваний, определяемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения и социального развития, – не более чем за 90 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком в связи с указанным заболеванием;

- в случае ухода за больным ребенком в возрасте от 7 до 15 лет – за период до 15 календарных дней по каждому случаю амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарной медицинской организации, но не более чем за 45 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком;

- в случае ухода за больным ребенком-инвалидом в возрасте до 15 лет – за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарной медицинской организации, но не более чем за 120 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком;

- в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 15 лет, являющимся ВИЧ-инфицированным, – за весь период совместного пребывания с ребенком в стационарной медицинской организации;

- в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 15 лет при его болезни, связанной с поствакцинальным осложнением, – за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационарной медицинской организации;

- в остальных случаях ухода за больным членом семьи при амбулаторном лечении – не более чем за 7 календарных дней по каждому случаю заболевания, но не более чем за 30 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим членом семьи.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством) за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности, за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ (п. 1 ч. 2 ст. 3 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, размер пособия по временной нетрудоспособности определяется с учетом этих районных коэффициентов.

Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ предусмотрены условия сохранения ранее приобретенных прав при определении размера пособия по временной нетрудоспособности и продолжительности страхового стажа.

В соответствии со ст. 17 указанного Федерального закона, гражданам, которые приступили к работе по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой они подлежат обязательному социальному страхованию, до 1 января 2007 г. и которые до 1 января 2007 г. имели право на получение пособия по временной нетрудоспособности в размере (в процентном выражении от среднего заработка), превышающем размер пособия (в процентном выражении от среднего заработка), полагающийся в соответствии данным Федеральным законом, пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается в прежнем более высоком размере (в процентном выражении от среднего заработка), но не выше установленного в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ максимального размера пособия по временной нетрудоспособности.

Согласно ст. 18 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ, указанный нормативный акт применяется к страховым случаям, наступившим после дня вступления в силу данного Федерального закона, т. е. с 1 января 2007 г.

По страховым случаям, наступившим до указанной даты, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется по нормам Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ 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.

Особенности порядка исчисления пособий регулируются Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством утв. постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375. В связи с изменением порядка исчисления пособий по больничным листкам, предусмотренного Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», постановлением Правительства РФ от 01.03.2011 № 120 внесены изменения в Положение, утв. постановлением Правительства РФ от 15.06.2007. Письмом ФСС РФ от 11.03.2011 № 14-03-18/05-2129 «О направлении Постановления Правительства Российской Федерации от 01.03.2011 № 120» разъяснены особенности исчисления пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством с учетом новой редакции. Даны разъяснения, касающиеся, в том числе, порядка определения среднего дневного заработка, порядка выплаты пособий в случаях, когда застрахованное лицо на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей. В частности, отмечено, что если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая и в расчетный период занято у нескольких страхователей, пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам назначаются и выплачиваются ему страхователями по всем местам работы, а ежемесячное пособие по уходу за ребенком – страхователем по одному месту работы по выбору застрахованного лица. Указанные пособия исчисляются исходя из среднего заработка за время работы у страхователя, назначающего и выплачивающего соответствующее пособие.

С 1 января 2011 года установлена обязанность работодателей выдавать работнику (при его увольнении или по письменному заявлению) справку о сумме заработка за два календарных года, предшествовавших году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий год. В справке указывается сумма выплат работнику, на которую начислялись взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.01.2011 № 4н утверждена форма указанной справки и определен порядок ее выдачи. В частности, установлено,

что справка выдается работнику в день прекращения работы. При невозможности вручения справки работнику направляется уведомление о необходимости ее получения либо о даче согласия на отправку справки по почте. Сведения, содержащиеся в справке, заполняются на основании бухгалтерского учета и отчетности работодателя.

Для назначения пособия помимо листка временной нетрудоспособности сотрудник должен представить справку о сумме заработной платы, если в расчетном периоде он работал у другого работодателя. В случаях возникновения сомнений в подлинности представленной сотрудником справки и (или) достоверности содержащихся в ней сведений, в территориальный орган ФСС РФ направляется запрос о проверке сведений о работодателе, выдавшем указанную справку. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.01.2011 № 20н утверждена форма запроса и порядок его направления в территориальный орган ФСС РФ. Запрос может быть представлен лично, направлен по почте либо отправлен в виде электронного документа, подписанного электронной цифровой подписью.

Застрахованное лицо, занятое у нескольких страхователей, для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам должно представить работодателю, кроме листка нетрудоспособности, справку о сумме заработка с места работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя. Если по каким-либо причинам застрахованное лицо не может представить справку о сумме заработка у этого страхователя (например, в связи с прекращением его деятельности), то это лицо подает работодателю соответствующее заявление. Работодатель направляет в территориальный орган ПФР запрос о представлении сведений о зарплате (иных выплатах и вознаграждениях) застрахованного лица у соответствующего страхователя на основании сведений персонифицированного учета. Для этих целей приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.01.2011 № 21н утверждены: форма заявления застрахованного лица о направлении запроса в орган ПФР, форма запроса о представлении сведений, форма сведений о заработной плате, иных выплатах и вознаграждениях застрахованного лица, а также порядок их направления.

У индивидуального предпринимателя, использующего труд наемных работников и уплачивающего за них страховые взносы, право на получение страховых выплат в случае его временной нетрудоспособности возникает только тогда, когда он добровольно вступает в отношения по социальному страхованию при условии оплаты за себя страховых взносов (см. обзор судебной практики ВС РФ за первый квартал 2011 года утв. Президиумом ВС РФ 1.06.11, определение № 20-В10–8). Административный регламент ФСС РФ по предоставлению государственной услуги по регистрации и снятию с регистрационного учета лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности утвержден приказом Минтруда России от 25.02.2014 № 108н. Заявителями на получение этой услуги являются адвокаты, индивидуальные предприниматели, члены крестьянских (фермерских) хозяйств, физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями (нотариусы, занимающиеся частной практикой, иные лица, занимающиеся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой), члены семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, добровольно вступающие в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ.

Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности педагогическим и медицинским работникам, а также работникам, не получающим полного оклада (ставки), см. письмо ФСС РФ от 17.02.2004 № 02–18/07–1034.

О налоговом учете доплат по листкам нетрудоспособности см. письмо Минфина России от 2.03.2007 № 03–03–06/1/142.

Письмом от 17.11.2011 № 14–03–11/08–13985 ФСС РФ разъяснил, какие выплаты работникам следует включать в базу для начисления страховых взносов.

Пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности), а также окончания периода освобождения от работы в случаях ухода за больным членом семьи, карантина, протезирования и долечивания (п. 1 ст. 12 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

В соответствии с п. 6, 27 Положения о Фонде социального страхования Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 12.02.1994 № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации», обеспечение гарантированных государством пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, при рождении ребенка, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, оплаты дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом, а также социального пособия на погребение или возмещение стоимости гарантированного перечня ритуальных услуг, санаторно-курортное обслуживание работников и их детей является задачами ФСС РФ.

Контроль правильности выплаты обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в соответствии с п. 2 ст. 3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования», осуществляют ФСС РФ и его территориальные органы.

Приказом Минтруда России от 20.03.2017 № 288н утвержден Административный регламента предоставления ФСС РФ государственной услуги по приему расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения (форма 4-ФСС). Форма расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения (форма 4-ФСС) утверждена приказом Минтруда РФ от 19.03.2013 № 107н. Заявителями на получение государственной услуги являются:

а) юридические лица любой организационно-правовой формы (в том числе иностранные организации, осуществляющие свою деятельность на территории Российской Федерации и нанимающие граждан Российской Федерации);

б) индивидуальные предприниматели, в том числе главы крестьянских (фермерских) хозяйств, нанимающие лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

в) иные физические лица, нанимающие лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Заявители могут участвовать в отношениях по получению государственной услуги через своих представителей.

Порядок рассмотрения обращений в органы ФСС РФ установлен также Административным регламентом предоставления Фондом социального страхования Российской Федерации государственной услуги по рассмотрению обращений граждан, утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.12.2011 № 1642н, а приказом Минтруда России от 06.05.2014 № 290н – Административный регламент предоставления ФСС РФ государственной услуги по назначению и выплате застрахованным лицам пособия по временной нетрудоспособности в случае прекращения деятельности страхователем на день обращения застрахованного лица за пособием по временной нетрудоспособности либо в случае отсутствия возможности его выплаты страхователем в связи с недостаточностью денежных средств на его счетах в кредитных организациях и применением очередности списания денежных средств со счета, предусмотренной Гражданским кодексом Российской Федерации, либо в случае отсутствия возможности установления местонахождения страхователя и его имущества, на которое может быть обращено взыскание, при наличии вступившего в законную силу решения суда об установлении факта невыплаты таким страхователем пособия по временной нетрудоспособности застрахованному лицу, либо в случае, если на день обращения застрахованного лица за указанным пособием в отношении страхователя проводятся процедуры, применяемые в деле о банкротстве.

В этих трех случаях работник может обратиться в территориальный орган Фонда, в котором состоит на регистрационном учете его работодатель.

Приказом Минтруда РФ от 05.11.2013 № 658н утвержден Административный регламент, которым обновлен порядок приема ФСС РФ документов, служащих основаниями для исчисления и уплаты страховых взносов, а также документов, подтверждающих правильность исчисления и своевременность уплаты страховых взносов. Заявителями на получение государственной услуги являются страхователи по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также страхователи, нанимающие лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Утратил силу приказ Минздравсоцразвития России от 06.03.2012 № 202н, которым был утвержден ранее действовавший порядок приема данных документов.

Действия (бездействие) должностных лиц территориальных органов ФСС РФ могут быть обжалованы в вышестоящий орган ФСС РФ или в суд (ст. 54 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ).

Контроль полноты и своевременности начисления и уплаты страхователями страховых взносов и иных платежей осуществляется ФСС РФ совместно с ФНС России, а за правильным и рациональным расходованием этих средств на предприятиях – ФСС РФ с участием профессиональных союзов.

Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 № 1014н «Об утверждении формы решения о непринятии к зачету расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и формы требования об их возмещении» утверждены формы документов, применяемых органами ФСС РФ по результатам проведения проверок правильности расходов страхователя на выплату страхового обеспечения по случаю временной нетрудоспособности и в связи с материнством. В случае выявления расходов на выплату страхового обеспечения, произведенных с нарушением требований законодательства РФ, не подтвержденных документами, или произведенных на основании неправильно оформленных (выданных) документов, территориальный орган ФСС РФ, проводивший проверку, выносит решение о непринятии таких расходов к зачету в счет уплаты страховых взносов в ФСС РФ.

Основаниями для отказа в назначении застрахованному лицу пособия по временной нетрудоспособности являются:

- наступление временной нетрудоспособности в результате установленного судом умышленного причинения застрахованным лицом вреда своему здоровью или попытки самоубийства;
- наступление временной нетрудоспособности вследствие совершения застрахованным лицом умышленного преступления.

Пособие не назначается:

- 1) за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением зарплаты или без оплаты в соответствии с законодательством, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 2) за период отстранения от работы в соответствии с законодательством, если за этот период не начисляется заработная плата;
- 3) за период заключения под стражу или административного ареста;
- 4) за период проведения судебно-медицинской экспертизы;
- 5) за период простоя, за исключением случаев временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период простоя.

Если работник в период нетрудоспособности, подтвержденной листком нетрудоспособности, работал, то пособие по временной нетрудоспособности должно быть выплачено ему за период нетрудоспособности, когда он не работал и за который им был утрачен заработок.

Согласно ст. 8 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ заболевание или травма, наступившие вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением, оплачиваются за счет Фонда социального страхования РФ. Выплаты производятся в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда. Фонд социального страхования РФ в своем письме от 15.04.2004 № 02–10/07–1843 указал, что порядок установления причинно-следственной связи между употреблением алкоголя и получением травмы или заболеванием не установлен. В связи с этим при наличии отметки в листке нетрудоспособности о факте опьянения, решение о выплате или лишении работника пособия по временной нетрудоспособности принимается страхователем в каждом конкретном случае исходя из фактических обстоятельств с учетом всех имеющихся документов (справок медицинских организаций, материалов органов внутренних дел, государственной автоинспекции и др.), а также объяснения пострадавшего.

Страхователь назначает пособие по временной нетрудоспособности в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется работодателем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы. Пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности), а также окончания периода освобождения от работы в случаях ухода за больным членом семьи, карантина, протезирования и долечивания. При обращении за пособием по временной нетрудоспособности по истечении шестимесячного срока решение о назначении пособия принимается территориальным органом ФСС РФ при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием. См. ст. 12, 15 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Застрахованному лицу, утратившему трудоспособность вследствие заболевания или травмы в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой оно подлежит обязательному социальному страхованию, пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается работодателем по его последнему месту работы либо территориальным органом ФСС РФ. Началом течения 30-дневного срока, в который работодатель обязан оплатить листок нетрудоспособности бывшему работнику, является день прекращения трудового договора – день увольнения (ст. 2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ), а при предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением – последний день отпуска (ч. 2 ст. 127 ТК РФ, ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ, определение СК по гражданским делам ВС РФ от 23.11.2015 № 34-КГ15–13).

Размер пособия при этом составляет 60 % среднего заработка, независимо от страхового стажа.

Если срочный трудовой договор заключен на срок до шести месяцев, а также, если заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования, пособие (за исключением заболевания туберкулезом) выплачивается не более чем за 75 календарных дней по этому договору. При туберкулезе – до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности). При этом человеку, у которого заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования, пособие выплачивается со дня, с которого работник должен был приступить к работе.

По вопросу выплаты пособия по временной нетрудоспособности, не полученного застрахованным лицом при жизни в связи с его смертью, см. письмо ФСС РФ от 08.07.2015 № 02–09–11/15–11127. В письме приводятся нормы законодательства, которыми, в частности, могут руководствоваться при рассмотрении вопросов, связанных с выплатой указанного пособия, проживавшие совместно с умершим члены его семьи, а также его нетрудоспособные иждивенцы независимо от того, проживали они совместно с умершим или не проживали.

О порядке выплаты пособий по временной нетрудоспособности работающим иностранным гражданам и лицам без гражданства, временно пребывающим в Российской Федерации см. письмо ФСС РФ от 04.09.2015 № 02–09–11/15–15838. Сообщается, в частности, что с 01.01.2015 года иностранные граждане и лица без гражданства, временно пребывающие в РФ (за исключением высококвалифицированных специалистов в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации») включены в число застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и с сумм выплат, начисленных в их пользу, должны уплачиваться страховые взносы в Фонд по тарифу 1,8 %. Право на получение страхового обеспечения данная категория застрахованных лиц приобретает при условии уплаты за них страховых взносов не менее чем за шесть месяцев до наступления страхового случая.

Свой порядок обеспечения пособиями по обязательному государственному социальному страхованию у осужденных. Он определен Положением об обеспечении пособиями по обязательному государственному социальному страхованию осужденных к лишению свободы лиц, привлеченных к оплачиваемому труду, утв. постановлением Правительства РФ от 15.10.2001 № 727.

Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ)

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Обеспечение по обязательному социальному страхованию при несчастных случаях на производстве осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». В соответствии с этим законом Правительство РФ постановлением от 31.08.1999 № 975 утвердило Правила отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу производственного риска. Класс профессионального риска, к которому относится деятельность работодателя, узнают по ОКВЭД.

Виды экономической деятельности хозяйствующие субъекты заявляют при государственной регистрации. Данные коды определяются юридическими лицами и ИП самостоятельно (п. 9 Положения о разработке, принятии, введении в действие, ведении и применении общероссийских классификаторов технико-экономической и социальной информации в социально-экономической области утв. постановлением Правительства РФ от 10.11.2003 № 677).

С 1 января 2014 года введен новый Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029–2014 (приказ Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст).

1 января 2017 года коды видов экономической деятельности, внесенные в ЕГРЮЛ и ЕГРИП до 11 июля 2016 года с использованием ОКВЭД1, в автоматическом режиме приведены в соответствие с ОКВЭД2. Если одному коду вида экономической деятельности по ОКВЭД1 соответствует несколько кодов видов экономической деятельности по ОКВЭД2, в ЕГРЮЛ и ЕГРИП внесены все коды ОКВЭД2, соответствующие данному коду ОКВЭД1. Если коду основного вида экономической деятельности по ОКВЭД1 соответствует несколько кодов видов экономической деятельности по ОКВЭД2, в ЕГРЮЛ и в ЕГРИП в качестве основного вида экономической деятельности внесен код с наименьшим значением кода по ОКВЭД2. Остальные коды видов экономической деятельности по ОКВЭД2 внесены в качестве дополнительных видов деятельности. Если юридическое лицо или ИП не согласно с вновь присвоенными кодами, то ему следует написать в налоговый орган заявление для внесения в ЕГРЮЛ или ЕГРИП уточненных сведений о кодах видов экономической деятельности по ОКВЭД2 (см. информацию ФНС России от 17.02.2017 «ФНС России перешла на использование кодов по ОКВЭД в новой редакции»). С этой же даты отменены классификаторы:

Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД) ОК 029–2001 (КДЕС Ред. 1);

Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД) ОК 029–2007 (КДЕС Ред. 1.1);

Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, продукции и услуг (ОКДП) ОК 004–93;

Общероссийский классификатор продукции по видам экономической деятельности (ОКПД) ОК 034–2007 (КПЕС 2002;

Общероссийский классификатор услуг населению (ОКУН) ОК 002–93.

С 28.06.2016 при государственной регистрации юридических лиц и ИП в заявлении следует указывать коды основного и дополнительных видов деятельности, предусмотренные новым классификатором ОК 029–2014 (приказ ФНС России от 25.05.2016 № ММВ-7–14/333@).

Порядок подтверждения основного вида экономической деятельности страхователя по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – юридического лица, а также видов экономической деятельности подразделений страхователя, являющихся самостоятельными классификационными единицами, утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.01.2006 № 55. Для этого используются соответствующие сведения, содержащиеся в ЕГРЮЛ и ЕГРИП.

Классификация видов экономической деятельности распределена на 32 классификационные группы по классам профессионального риска. По классу устанавливаются страховые тарифы. Чем выше класс, тем выше ставка взноса на страхование от несчастных случаев на производстве. Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска утв. приказом Минтруда РФ от 30.12.2016 № 851н.

Условия, размеры и порядок оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного лица определяются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 15.05.2006 № 286 «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 23.11.2010 № 153 «Об утверждении СанПиН 2.2.2776–10 «Гигиенические требования к оценке условий труда при расследовании случаев профессиональных заболеваний» установлены обязательные санитарно-эпидемиологические требования к гигиенической оценке условий труда при расследовании случаев профессиональных заболеваний. Правила предназначены для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а также органов государственного санитарно-эпидемиологического надзора и включают в себя гигиеническую оценку факторов рабочей среды, тяжести и напряженности трудового процесса по показателям вредности и опасности.

О разъяснении вопросов, возникающих при рассмотрении дел о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью застрахованного работника, см. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование) (ст. 185 ТК РФ)

В соответствии со ст. ст. 213, 214 ТК РФ в обязанности некоторых категорий работников входит прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований). На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника получаемой работе (ст. 213 ТК РФ).

Кроме того, работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности, а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет, в соответствии с Правилами, установленными постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности».

Медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования работников осуществляются за счет средств работодателя (ч. 6 ст. 213 ТК РФ).

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать работника к выполнению трудовых обязанностей (ст. 76 и 212 ТК РФ).

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, если это является обязательным условием допуска к работе, рассматривается как неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, что является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (пп. «в» п. 35 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ)

Положения ст. 186 ТК РФ, устанавливающие гарантии и компенсации работникам в случае сдачи крови и ее компонентов, являются обязательными для работодателей всех организационно – правовых форм и форм собственности.

Указанные гарантии и компенсации предоставляются работнику при предоставлении им работодателю справок медицинской организации о медицинском обследовании и сдаче крови (ее компонентов) по утвержденным формам. В настоящее время действуют формы 401/у, 402/у, утвержденные приказом Минздрава СССР от 07.08.1985 № 1055.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы с сохранением среднего заработка независимо от того, сдает работник кровь безвозмездно или за плату. От работы работник освобождается работодателем, а не самостоятельно, поэтому работодатель, как минимум, должен знать о намерении работника посетить донорский пункт. Соответственно работник должен известить об этом работодателя, который не вправе отказать в этом случае работнику в освобождении от работы. То, что работники должны извещать работодателя о намерении сдать кровь в определенный день, следует и из действующего в силу ст. 423 ТК РФ распоряжения Совета Министров СССР от 30.11.1955 № 8065р, которое предусматривает обязанность руководителей всех предприятий, учреждений и учебных заведений «беспрепятственно отпускать рабочих и служащих в учреждения здравоохранения в день обследования и в день дачи крови для переливания и сохранять за ними на время нахождения в этих учреждениях среднюю заработную плату по месту работы». Из изложенного следует, что отсутствие работника на работе по причине сдачи крови без извещения об этом работодателя, является нарушением трудовой дисциплины, но не может быть признано прогулом, если уважительность причины отсутствия на рабочем месте подтверждается справками медицинской организации (форма № 401/у «Справка донору об обследовании», форма № 402/у «Справка донору об освобождении от работы в день кровосдачи и предоставлении ему дополнительного дня отдыха», утвержденными приказом Минздрава СССР от 07.08.1985 № 1055).

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. Очевидно, что такое соглашение необходимо осуществить до того, как работник приступит к работе в день сдачи крови. Закон не устанавливает форму соглашения о выходе на работу в день сдачи крови, поэтому оно может быть достигнуто и в устной форме (по требованию любой из сторон оформляется письменно), а вот желание работника о предоставлении взамен дня сдачи крови другого дня отдыха обязательно должно быть выражено письменно, поскольку работодатель не вправе самостоятельно решать этот вопрос за работника. В таком же порядке решается вопрос о предоставлении дня отдыха за день сдачи крови, если работник сдает кровь после окончания рабочего дня.

В случае выхода работника на работу в день сдачи крови работодатель вправе, а занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда – обязан не допустить донора к работе.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Исползованная законодателем формулировка «после каждого дня сдачи...», а не, к примеру, «за каждый день сдачи...» указывает на день, непосредственно следующий за днем сдачи (см. также пп. «д» п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к

ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. Желание работника должно быть выражено в письменной форме. Если работник не подает заявление на предоставление ему дополнительного дня отдыха в другое время, работодатель не вправе самостоятельно за работника решить этот вопрос, и обязан предоставить дополнительный день отдыха непосредственно в следующий день за днем сдачи крови.

При этом закон не допускает возражения работодателя относительно конкретного дня дополнительного отдыха, заявленного работником. При этом уважительными для отсутствия на работе признаются сам день сдачи крови и непосредственно следующий за ним день. Самостоятельное же использование дня дополнительного отдыха в другие дни без уведомления об этом работодателя является нарушением трудовой дисциплины, что может послужить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в соответствии с требованиями ст. 192, 193 ТК РФ (см. определение Верховного Суда Республики Коми от 11.12.2014 № 33–6028/2014, определение Ивановского областного суда от 27.08.2014 № 33–1904. определение Мосгорсуда от 10.06.2015 № 33–14990/15, определение Мурманского областного суда от 03.09.2014 № 33–2553–2014, определение Липецкого областного суда от 22.01.2014 № 33–137/2014).

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Часть 5 ст. 186 ТК РФ говорит не об оплате дней сдачи и предоставленных в связи с этим днях отдыха, а о сохранении среднего заработка за эти дни. Соответственно, если день сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха были для работника рабочими днями и подлежали оплате, то средний заработок сохраняется, если эти дни оплате не подлежали либо были оплачены по другим основаниям (по листку нетрудоспособности, как учебный отпуск и т. п.), то и сохранять нечего. В связи с этим ч. 3 ст. 186 ТК РФ предусмотрено, что в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию, выраженному в письменном заявлении, предоставляется другой день отдыха. За дни сдачи крови в другие нерабочие периоды (например, в период учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности) работодатель не обязан предоставлять работнику другие дни отдыха. Таким образом, работник, сдавший кровь в свой выходной день, вправе требовать предоставления другого дня отдыха, в том числе присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску, но не вправе требовать его оплаты.

По этим же основаниям было признано неправомерным и требование работника об оплате дня сдачи крови, предъявившего справку не тому работодателю, у которого он в этот день работал, а уже по новому месту работы. Поскольку работник у нового работодателя в этот день не работал, то и сохранять новому работодателю за работником было нечего.

Согласно позиции Минздравсоцразвития России, поддержанному судебной практикой, если работник сдает кровь в день отдыха, который ранее был предоставлен ему за предыдущий день сдачи крови, то ему предоставляется один день отдыха с сохранением среднего заработка, а второй день отдыха с сохранением среднего заработка (взамен дня сдачи крови) может быть предоставлен в том случае, если соответствующее положение закреплено в коллективном договоре поскольку дни отдыха, предоставляемые работнику в связи со сдачей крови, не являются выходными днями в соответствии со ст. 111 ТК РФ (см. письмо Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Минздравсоцразвития России от 13.04.2010 № 22–2–1187, решение Тагилстроевского районного суда г. Нижнего Тагила от 03.05.2011 по делу № 2–500/2011, кассационное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 17.08.2010 по делу № 33–3551/2010).

ТК РФ не устанавливает особого порядка предоставления дней отдыха, если работник осуществляет работу в сменном режиме и начало и окончание его рабочей смены приходятся на два разных, следующих друг за другом календарных дня. Судебная практика и специалисты Роструда исходят из того, что при любом режиме рабочего времени донору предоставляется календарный день отдыха за сдачу крови, то есть полностью свободные от работы сутки от 00 часов 00 минут одного дня до 00 часов 00 минут следующего дня. Продолжительность рабочей смены при этом значения не имеет, поскольку указаний на это норма права не содержит. Под одним дополнительным днем отдыха следует понимать один день в календарном измерении, т. е. сутки, а не рабочую смену. Иное понимание противоречило бы смыслу действующего трудового законодательства, а также принципу равенства прав и возможностей работников, необходимости соблюдения баланса интересов работника и работодателя (см. определение Ивановского областного суда от 27.08.2014 по делу № 33–1904).

Средний заработок для оплаты предоставляемых за сдачу крови дней отдыха работнику с суммированным учетом рабочего времени определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работы данного работника, приходящихся на день отдыха. Например, работнику при графике работы «сутки через трое» с 8.00 часов до 8.00 часов в размере среднего заработка оплачиваются 16 рабочих часов (с 8 до 24 часов). Средний заработок для оплаты предоставляемых за сдачу крови дней отдыха работнику с суммированным учетом рабочего времени определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работы данного работника, приходящихся на день отдыха.

В табель учета рабочего времени в день сдачи крови проставляется буквенный код «Г» или цифровой код «23» – невыходы на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно законодательству, а дополнительный день отдыха отмечается буквенным кодом «ОВ» или цифровым кодом «27» – дополнительный выходной день (оплачиваемый).

Согласно Порядку медицинского обследования донора крови и ее компонентов, утв. приказом Минздрава России от 14.09.2001 № 364 «Об утверждении порядка медицинского обследования донора крови и ее компонентов» после сдачи кров и должно пройти не менее 60 дней, прежде чем донор может вновь сдать кровь, после сдачи крови должно пройти не менее 30 дней, прежде чем донор может сдать плазму. Максимально допустимое число кроводач в год у мужчин пять, у женщин четыре.

Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 187 ТК РФ)

Работодатель обязан проводить систематические мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников (ст. 196 ТК РФ), но инициатива по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию с отрывом от производства может принадлежать любой из сторон трудового договора, что должно быть оформлено в установленном порядке (ст. 197 ТК РФ).

В коллективном договоре, локальном нормативном акте может быть указана периодичность, последовательность по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников.

Направление работника на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование производится на основании приказа (распоряжения).

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

При этом законодательство не устанавливает зависимости выплаты среднего заработка от результатов обучения. Действующее трудовое законодательство не предусматривает норм, позволяющих работодателю удержать сумму среднего заработка, выплачиваемого на период обучения работника. Поэтому не выплачивать средний заработок работнику за тот период, когда работник должен был проходить обучение, у работодателя основания нет, независимо от результата обучения.

Если работник находится на обучении часть рабочего дня, а другую работает в обычном режиме, то за время обучения, в которое работник не работал, ему выплачивается средний заработок, который исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, а за отработанное время начисляется обычная заработная плата.

Возмещение расходов при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ)

При использовании работником с согласия (что подразумевает наличие соответствующего соглашения в письменной форме) или с ведома работодателя (что не требует письменного соглашения, однако подразумевает, что работодатель знает о факте использования работником личного имущества в интересах работодателя и не препятствует этому) и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Такая компенсация, в отличие от заработной платы, выплачивается не за сам труд, а для возмещения затрат, произведенных работником в связи с исполнением трудовых обязанностей. Таким образом, такая компенсационная выплата оплатой труда не является (см. письмо Минфина России от 21.11.2016 № 03-03-06/1/68362).

Форма урегулирования вопроса использования личного имущества работника может быть различной. Стороны вправе включить соответствующее условие в трудовой договор, при этом п. 25 ст. 255 НК РФ относит к расходам на оплату труда другие виды расходов, определенных в пользу работника, предусмотренных трудовым договором и (или) коллективным договором.

Независимо от выбора сторон (наличие соглашения, его отсутствие, указание соответствующих сведений в трудовом договоре) взаимоотношения сторон трудового договора, касающиеся использованию личного имущества работника и причитающихся ему в этой связи выплат, являются гражданско-правовыми.

Понятие «личное имущество» относится к категории гражданского права поэтому, решая вопрос о формировании понятия «личное имущество», следует руководствоваться ст. 128 ГК РФ.

Личным имуществом является не только имущество, находящееся в собственности работника. Например, возможно использование в служебных целях автотранспортного средства по доверенности, принадлежащего на праве собственности супругу (супруге) работника.

Наряду с выплатой компенсации за использование имущества, указанного в ст. 188 ТК РФ, работнику могут быть возмещены расходы за использование в рабочих целях средств мобильной связи, расходы, понесенные им в связи с оформлением по месту своего жительства подписки на корреспонденцию, необходимую для деятельности работодателя. В данном случае работнику возмещаются израсходованные им в интересах работодателя денежные средства, которые являются составной частью имущества работника.

Трудовой кодекс РФ не регулирует вопроса определения размера компенсационных выплат. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме. При этом конкретный размер компенсации, по мнению Минфина России и налоговых органов, определяется в зависимости от интенсивности использования личного имущества (см. письмо Минфина России от 16.11.2006 № 03-03-02/275).

Пункт 11 ст. 264 НК РФ относит к числу прочих расходов, связанных с производством и реализацией (для целей исчисления налога на прибыль организаций), расходы на компенсацию за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов в пределах норм, установленных Правительством РФ. Правительством РФ утв. постановление от 08.02.2002 № 92 «Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов,

в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организацией такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией». Компенсационные выплаты работнику в связи с использованием им личного автомобиля в служебных целях не облагаются НДФЛ в пределах сумм, установленных соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (см. письмо Минфина России от 27.06.2013 № 03–04–05/24421). При определении налоговой базы по НДФЛ следует учитывать, что глава 23 НК РФ не содержит норм компенсаций при использовании личного имущества работника в служебных целях и не предусматривает порядок их установления, соответственно, для целей применения п. 3 ст. 217 НК РФ необходимо руководствоваться положениями ТК РФ (см. письмо Минфина России от 24.03.2010 № 03–04–06/6–47). Так, выплата и размер компенсации за использование личного имущества определяются соглашением сторон трудового договора (ст. 188 ТК РФ).

При этом работодатель должен иметь в наличии документы:

- подтверждающие принадлежность используемого имущества налогоплательщику;
- расчеты компенсаций и документы, подтверждающие фактическое использование имущества в интересах работодателя, осуществление расходов на эти цели;
- подтверждающие суммы произведенных в этой связи расходов (см. письмо Минфина России от 27.08.2013 № 03–04–06/35076).

При использовании транспортного средства работника организация может выбрать наиболее приемлемый для себя вариант: либо выплачивать компенсацию за использование работником личного транспортного средства в служебных целях, либо заключить с работником договор аренды транспортного средства. По договору аренды (фрахтования на время) транспортного средства с экипажем арендодатель (сотрудник) предоставляет арендатору транспортное средство за плату во временное владение и пользование и оказывает своими силами услуги по управлению им и по его технической эксплуатации (ст. 632 ГК РФ). В этом случае арендатор несет расходы, возникающие в связи с коммерческой эксплуатацией транспортного средства, в том числе расходы на оплату ремонта, топлива и других, расходовемых в процессе эксплуатации материалов и на оплату сборов, если иное не предусмотрено договором аренды (ст. 636 ГК РФ). Также возможно заключение договора аренды транспортного средства без экипажа. В соответствии со ст. 642 ГК РФ по договору аренды транспортного средства без экипажа арендодатель предоставляет арендатору транспортное средство за плату во временное владение и пользование без оказания услуг по управлению им и его технической эксплуатации. В силу ст. 645 ГК РФ арендатор своими силами осуществляет управление арендованным транспортным средством и его эксплуатацию, как коммерческую, так и техническую. Если иное не предусмотрено договором аренды транспортного средства без экипажа, арендатор несет расходы на содержание арендованного транспортного средства, его страхование, включая страхование своей ответственности, а также расходы, возникающие в связи с его эксплуатацией, включающие и приобретение горюче-смазочных материалов (ГСМ) (ст. 646 ГК РФ). Соответственно, расходы, связанные с исполнением этой обязанности арендатора, могут распределяться между арендатором и арендодателем любым образом по соглашению сторон. Если соответствующего условия договор не содержит, эти расходы возлагаются на арендатора (абзац 2 п. 4 ст. 421 ГК РФ).

Особым видом компенсационной выплаты является ежемесячная денежная компенсация, выплачиваемая педагогическим работникам образовательных организаций в соответствии с п. 8 ст. 55 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266–1 «Об образовании». В целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере: 150 руб. – в федеральных государственных образовательных организациях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, в размере 100 руб. – в других

федеральных государственных образовательных организациях. Педагогическим работникам государственных образовательных организаций, находящихся в ведении субъектов РФ, указанная денежная компенсация выплачивается по решению органа государственной власти субъекта РФ в размере, устанавливаемом указанным органом; педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций – по решению органа местного самоуправления в размере, устанавливаемом указанным органом.

24. Трудовой распорядок, дисциплина труда (разд. VIII ТК РФ)

Дисциплина труда и трудовой распорядок. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ)

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Методами укрепления дисциплины труда являются убеждение, поощрение, принуждение (т. е. дисциплинарное воздействие).

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ при заключении трудового договора работник берет на себя обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Что касается работодателя, то он вправе требовать от лиц, состоящих в трудовых отношениях, соблюдения этой обязанности.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Если коллективными договорами, наряду с вопросами, касающимися трудовых отношений, отражаются вопросы социального характера, то правилами внутреннего трудового распорядка регулируются вопросы именно трудовых отношений.

Согласно положениям ТК РФ в разрабатываемых в организации Правилах внутреннего трудового распорядка в обязательном порядке закрепляется порядок регламентации следующих вопросов:

1. Общие вопросы.

1.1. Трудовой распорядок организации (ст. 189 ТК РФ).

1.2. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (ст. 189 ТК РФ).

1.3. Порядок приема и увольнения работников (ст. 189 ТК РФ).

1.4. Сроки выплаты заработной платы (ст. 22, 136 ТК РФ).

2. Рабочее время.

2.1. Общее регулирование вопросов рабочего времени (ст. 91 ТК РФ).

2.2. Определение режимов рабочего времени (ст. 100, 189 ТК РФ).

2.3. Порядок введения суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

2.4. Время предоставления перерывов в работе, их конкретная продолжительность (ст. 108 ТК РФ).

2.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

3. Время отдыха. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

3.1. Регулирование общих вопросов предоставления работникам времени отдыха (ст. 189 ТК РФ).

3.2. Перечень работ, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (ст. 108 ТК РФ).

3.3. Случаи, продолжительность и порядок предоставления специальных перерывов для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ).

3.4. Второй (кроме воскресенья) выходной день при режиме пятидневной рабочей недели (ст. 111 ТК РФ).

3.5. Выходные дни, предоставляемые в соответствующие дни недели в организациях, приостановка работы которых в общевыходные дни невозможна (ст. 111 ТК РФ).

3.6. Продолжительность предоставляемого работникам ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

4. Дисциплина труда.

4.1. Применяемые меры поощрения и взыскания (ст. 189, 191 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Эта норма предусматривает учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников. Однако ч. 1 ст. 190 ТК РФ указывает на представительный орган работников, которым может быть не только упомянутый в ст. 372 ТК РФ профсоюзный орган, но и иной избранный работниками орган (ст. 29–31 ТК РФ). Фактически ч. 1 ст. 190 ТК РФ распространяет порядок, установленный ст. 372 ТК РФ для названного в ней профсоюзного органа и на другие представительные органы работников, представляющие интересы всех или большинства работников.

Отсутствие в организации профсоюзной организации или иного представительного органа работников не является основанием для непредставления трудовому коллективу для рассмотрения проекта правил внутреннего трудового распорядка. В этом случае проект правил должен быть рассмотрен в подразделениях организации или на собрании (конференции) коллектива. Соответственно должен быть оформлен протокол такого собрания (конференции).

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ), когда в организации такой договор заключен.

Работодатель самостоятельно разрабатывает проект Правил внутреннего трудового распорядка, исходя из оценки целесообразности включения в него тех или иных норм. Он также самостоятельно определяет необходимость конкретизации положений законодательства посредством локального правового регулирования отношений с работниками. Поэтому включение в ПВТР положений, урегулированных законами и иными нормативными правовыми актами (например, перечень нерабочих праздничных дней), является правом работодателя, а не обязанностью, что подтверждается судебной практикой (см. решение Мосгорсуда от 16.10.2014 по делу № 7–3914/2014).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка под роспись (ч. 3 ст. 68 ТК РФ). Работодатель также обязан знакомить работников с изменениями, вносимыми в правила внутреннего трудового распорядка, принимаемыми в том же порядке, что и сами правила. Со временем изменений и дополнений к правилам может накопиться достаточно много, что создает неудобства в работе с ними. В этом случае можно подготовить актуаль-

ную редакцию правил. Поскольку все изменения и дополнения в правила вносятся в том же порядке, в котором принимается сам документ, повторного утверждения актуальная редакция не требует. На правилах делается надпись: документ с изменениями и дополнениями на такую-то дату, которая заверяется лицом, ответственным за подготовку документа. В таком же порядке можно актуализировать и другие документы организации.

В качестве примера можно привести правила внутреннего трудового распорядка работников центрального аппарата Фонда социального страхования Российской Федерации, утв. приказом ФСС РФ от 10.12.2009 № 276. См. также письмо Минобразования России от 5.08.2003 № 17–170ин/17–14 «О направлении проекта примерных Правил внутреннего трудового распорядка государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования (вуза)».

Утвержденные работодателем правила внутреннего трудового распорядка организации обычно вывешиваются на видном месте в отделах, цехах, лабораториях и других подразделениях. До принятия ТК РФ 2001 г. эта норма являлась обязательной и многими организациями практикуется и в настоящее время.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами. Факторами, влияющими на необходимость принятия таких документов, являются особая сложность труда и повышенная опасность не только для самих работающих, но и для иных граждан.

Норма о введении в действие уставов и положений о дисциплине федеральными законами установлена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», вступившим в действие в октябре 2006 г. Ранее право осуществлять нормативное правовое регулирование в данной сфере принадлежало Правительству РФ. Поэтому в силу ст. 423 ТК РФ принятые Правительством РФ уставы и положения о дисциплине действуют в части не противоречащей ТК РФ и не могут регулировать спорные правоотношения по иному, чем это предусмотрено ТК РФ (решение Верховного Суда РФ от 24.05.2002 № ГКПИ2002–375).

Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 утверждено Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ.

Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 утвержден Устав о дисциплине работников морского транспорта. Постановлением Правительства РФ от 21.09.2000 № 708 утвержден Устав о дисциплине работников рыболовецкого флота РФ.

Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии введен в действие уже Федеральным законом от 08.03.2011 № 35-ФЗ. Он содержит более высокие по сравнению с ТК РФ требования, направленные на соблюдение норм и правил устойчивой работы и обеспечения безопасного функционирования ядерных установок, радиационных источников и пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, хранилищ радиоактивных отходов, а также ядерных материалов.

Работодатель вправе применять дисциплинарные взыскания, предусмотренные уставами и положениями о дисциплине в порядке, установленном ст. 193 ТК РФ.

Как правило, положения и уставы о дисциплине не распространяются на всех работников, а применяются только к отдельным категориям, предусмотренным в этих актах. В отношении тех работников, которые не подпадают под действие уставов или положений о дисциплине, распространяются правила внутреннего трудового распорядка в полном объеме.

Поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ)

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Под поощрением следует понимать публичное признание трудовых заслуг, оказание почета, как отдельным работникам, так и коллективу работников в форме установленных действующим трудовым законодательством мер поощрения, льгот и преимуществ.

Возможно применение к работнику одновременно нескольких мер поощрения, в том числе моральных и материальных. Например, работник был награжден почетной грамотой и ему выдана денежная премия.

Все поощрения за труд оформляются изданием соответствующего приказа (распоряжения) работодателя. В тексте приказа четко указывается, за какие конкретные успехи в труде поощряется работник, и указывается конкретный вид поощрения. Приказ должен быть доведен до сведения коллектива работников.

Кроме поощрений, установленных ч. 1 ст. 191 ТК РФ (благодарность, премия, ценный подарок, почетная грамота, представление к званию «Лучший по профессии»), могут применяться и другие. Например, работодатель может наградить работника за добросовестный труд, успехи в производственной деятельности, большой личный вклад в решение производственных задач, многолетнюю отличную работу и др.

Другие виды поощрений работников за труд, помимо предусмотренных ч. 1 ст. 191 ТК РФ, определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. Смотри, например, Положение о награждении именным оружием в органах и учреждениях прокуратуры РФ, утв. приказом Генеральной прокуратуры РФ от 31.12.1999 № 365-к.

В соответствии со ст. 66 ТК РФ в настоящее время от работодателя не требуется вносить в трудовую книжку все сведения о поощрениях. Только о поощрениях за успехи в работе. Все сведения о поощрениях в обязательном порядке должны вноситься в раздел VII личной карточки работника унифицированной формы № Т-2, утв. постановлением Госкомстата России от 5.01.2004 № 1.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. Правом награждать государственными наградами РФ и присваивать почетные звания РФ наделен Президент РФ.

В преамбуле Положения о государственных наградах РФ, утв. Указом Президента РФ от 7.09.2010 № 1099, сказано: «Государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан Российской Федерации за заслуги в области государственного строительства, экономики, науки, культуры, искусства и просвещения, в укреплении законности, охране здоровья и жизни, защите прав и свобод граждан, воспитании, развитии спорта, за значительный вклад в дело защиты Отечества и обеспечение безопасности государства, за активную благотворительную деятельность и иные заслуги перед государством».

Государственными наградами РФ являются: звание Героя Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания РФ.

Ходатайство о награждении государственной наградой возбуждается по месту основной (постоянной) работы лица, представленного к государственной награде:

- а) коллективами организаций;
- б) государственными органами или органами местного самоуправления.

В случае отсутствия у лица, представляемого к государственной награде, основного (постоянного) места работы, ходатайство о награждении указанного лица может быть возбуждено по месту его общественной деятельности.

В случае осуществления лицом индивидуальной трудовой или индивидуальной общественной деятельности ходатайство о награждении данного лица государственной наградой возбуждается соответствующим представительным органом муниципального образования.

О налоговом учете премий см. письмо Минфина России от 6.03.2007 № 03-03-06/1/151, а также письмо Роструда от 5.02.2007 г. № 274-6-0 «Особенности учета премий производственного характера при расчете среднего заработка».

Дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ). Порядок применения (ст. 193 ТК РФ) и снятие (ст. 194 ТК РФ) дисциплинарных взысканий

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, таких как удержание из заработной платы, наложение штрафа за нарушение трудовой дисциплины и т. п.

Незаконным является и применение такой меры воздействия, как размещение данных о сотруднике (включающие ФИО и фотографию) в перечне работников, не выполнивших задачи руководства, на стендах (мониторах). Тот факт, что информация доступна только для работников предприятия, не влияет на квалификацию (см. решение Йошкар-Олинского городского суда Республики Марий Эл от 22.04.2016 по делу № 2–2305/2016, постановление Стерлитамакского городского суда Республики Башкортостан от 16.11.2011 по делу № 5–301/2011).

Совсем не обязательно сохранять последовательность взысканий, указанных в ст. 192 ТК РФ.

Рассматривать вопрос о неисполнении либо ненадлежащем исполнении работником трудовых обязанностей следует исходя из совокупности обязанностей, возлагаемых на работника ст. 21 ТК РФ. Это прямо следует из подхода, сформулированного в п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, согласно которому неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей определяется как неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

Ошибка в работе, которую работник осуществляет в соответствии со своей трудовой функцией, также может быть квалифицирована как ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 05.09.2014 по делу № 33–3322/2014, определение Московского городского суда от 29.10.2015 № 4 г-10720/15, апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 20.07.2012 № 11–14736, апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Бурятия от 18.04.2012 по делу № 33–1091).

От имени работодателя – юридического лица (организации) правом применять дисциплинарные взыскания обладает руководитель. Он может делегировать это право другому лицу, например одному из своих заместителей, руководителей филиала, представительства и др. Это касается замечания и выговора. Что касается увольнения как меры взыскания, то это право предоставлено тем лицам, которые наделены правом приема на работу и увольнения.

Дисциплинарное взыскание может быть наложено на работника только за совершение им дисциплинарного проступка. Действия работника, не имеющие отношение к его трудовым обязанностям, а также совершенные вне места работы, не могут рассматриваться

в качестве дисциплинарного проступка за исключением совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя и совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Нельзя считать нарушением трудовой дисциплины невыполнение поручений, обусловленных изменением условий труда. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор должен быть прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (гл. 12 ТК РФ).

Отказ от продолжения работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ), отказ от сверхурочных работ работником, привлечение которого к данным работам возможно только с его согласия (ст. 99 ТК РФ), отказ работника от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ), не могут рассматриваться в качестве неисполнения либо ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей.

Привлечь работника к дисциплинарной ответственности за несоблюдение форменной или специальной одежды можно только в тех организациях, где ношение определенной одежды предусмотрено нормативными актами (работники транспорта, охраны), санитарными нормами (работники торговли, общественного питания) или правилами охраны труда (спецодежда), а порядок ее ношения определен правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом.

Разрабатывать и утверждать порядок ношения и образцы форменной одежды, а также знаков различия и отличия в соответствии с законодательством РФ уполномочен Росстандарт (см. Положение о Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии утв. Постановлением Правительства РФ от 17.06.2004 № 294). Постановлением Правительства РФ от 27.09.2016 № 973 Минтранс России уполномочен утверждать образцы форменной одежды и порядок ее ношения для работников министерства, подведомственных ему федеральных агентств и подведомственных им организаций (кроме ведомственной охраны Росжелдора), а также учащихся подведомственных образовательных организаций железнодорожного транспорта; разрабатывать и утверждать образцы форменной одежды, знаков различия и порядок ношения форменной одежды работников стратегических акционерных обществ транспортного комплекса в случае поступления обращений от этих организаций.

Чтобы заинтересовать работника в ношении определенного типа одежды (*dress code*), работодатель может предусмотреть в положении о стимулирующих выплатах или трудовом договоре дополнительное вознаграждение за ее ношение. Вот лишить работника этого дополнительного вознаграждения за несоблюдение корпоративного этикета работодатель вправе и не более того. Некоторые суды полагают, что работодатель вправе указать в локальном нормативном акте, чтобы одежда работника была чистой и опрятной.

По мнению специалистов Минтруда России (письмо от 16.09.2016 № 14–2/В-888), если в правилах внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актах или в трудовом договоре есть положения, предусматривающие недопустимость грубых, резких выражений при общении с коллегами или клиентами, то к работнику, нарушающему данные положения, работодатель может применить меры дисциплинарного воздействия.

Трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими у работодателя может быть предусмотрен запрет на использование имущества работодателя (в том числе компьютера и установленных на нем программ, в том числе установленной на компьютере, принадлежащем работодателю, программы «Skype») в рабочее время в личных целях, а работников,

нарушивших этот запрет, работодатель вправе привлекать к дисциплинарной ответственности по правилам, установленным ст. 192, 193 ТК РФ. Суды признают правомерным привлечение работников к дисциплинарной ответственности за использование имущества работодателя (например, компьютера с выходом в сеть Интернет) в личных целях (см. определение Мосгорсуда от 24.12.2013 № 4 г-13201/13; решение Кстовского городского суда Нижегородской области от 12.11.2012 по делу № 2–2354/12).

Европейский суд по правам человека также отклонил жалобу румынского инженера о нарушении права на тайну переписки при использовании служебного аккаунта. Работодатель, прочитав переписку в служебном аккаунте сотрудника, выяснил, что последний использовал аккаунт не только в рабочих целях, но и для личного общения – при этом такое использование было прямо запрещено корпоративными правилами, и работник был предупрежден о возможных проверках. Суд счел, что работодатель вправе знать, чем занимается его сотрудник в рабочее время, и контролировать деятельность работников по использованию Интернета только для осуществления профессиональной деятельности. Принятое решение ЕСПЧ распространяется на все государства, которые ратифицировали Европейскую конвенцию по правам человека, включая Россию.

Работодатель имеет право, но не обязан привлекать к дисциплинарной ответственности работника, совершившего дисциплинарный проступок, и может ограничиться устным замечанием, беседой и т. п. Однако ТК РФ, другими федеральными законами, уставами и положением о дисциплине могут быть определены и иные правила при совершении дисциплинарного проступка.

Так, согласно ст. 195 ТК РФ, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения, например, по п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Если работодатель, не применяя дисциплинарного взыскания, решит применить к работнику за дисциплинарный проступок меры, затрагивающие трудовые интересы работника (непредставление к премии, неоплату дней прогула и т. п.), то он, до издания приказа с таким решением, также обязан соблюсти порядок, установленный ст. 193 ТК РФ.

В некоторых случаях, предусмотренных федеральными законами, допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности за проступки, не являющиеся нарушением трудовой дисциплины, но несовместимые с достоинством и назначением ряда должностных лиц. Например, согласно Федеральному закону от 17.01.1992 № 2202–1 «О прокуратуре Российской Федерации» прокурорские работники несут ответственность не только за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, но и за совершение проступков, порочащих честь и достоинство прокурорского работника. Лица, виновные в нарушении прав граждан пожилого возраста и инвалидов, установленных п. 4 ст. 12 Федерального закона от 02.08.1995 № 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов», несут дисциплинарную ответственность.

Самой строгой мерой дисциплинарного взыскания является увольнение. Оно возможно в следующих случаях:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, а именно:

– прогул (отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

При длительном прогуле каждый из рабочих дней отсутствия работника на работе может рассматриваться как отдельный прогул, являющийся самостоятельным основанием для применения дисциплинарного взыскания с соблюдением требований ст. 193 ТК РФ.

– появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленных его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, должностного лица, органа, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 9 и 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или п. 1 ст. 336 ТК РФ).

Кроме того, к дисциплинарным взысканиям относятся п. 7 и 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в тех случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно, аморальный проступок, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

К нарушениям трудовой дисциплины относятся отказ работника без уважительных причин заключить договор о полной материальной ответственности, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал (п. 36 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2); отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий; отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Существуют два вида дисциплинарной ответственности: общая, предусмотренная ТК РФ, и специальная, которую несут работники в соответствии с уставами и положениями о дисциплине.

При общей дисциплинарной ответственности перечень мер взыскания, предусмотренный ст. 192 ТК РФ, является исчерпывающим. Сами организации никаких дополнительных дисциплинарных взысканий устанавливать не вправе, хотя на практике иногда применяются такие санкции, как штрафы, лишение разного рода надбавок, выговор с предупреждением и другие, которые являются незаконными.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Специальную дисциплинарную ответственность несут работники, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине. В этих актах могут предусматриваться и более строгие меры взыскания, отличающиеся от тех, которые возлагаются

на работников при общей дисциплинарной ответственности, хотя и при специальной применяются меры, перечисленные в ст. 192 ТК РФ.

Например, Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии, введенный в действие Федеральным законом от 08.03.2011 № 35-ФЗ содержит такие меры дисциплинарного взыскания как строгий выговор, предупреждение о неполном соответствии занимаемой должности или выполняемой работе, расторжение трудового договора за однократное совершение одного из нарушений, предусмотренных ст. 61 Федерального закона от 21.11.1995 № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии».

Положения и уставы о дисциплине обязательны для тех работников, которые подпадают под их действие. Сами работодатели не имеют права вносить в них дополнения и изменения.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. В случае их применения работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания и вправе требовать отмены приказа (распоряжения) с таким взысканием.

Не являются дисциплинарными взысканиями устные замечания, порицания и т. п. В случае если такие замечания сделаны в оскорбительной, неприличной форме, унижающей честь и достоинство личности, гражданин вправе обратиться в правоохранительные органы за защитой чести и достоинства и требовать привлечения оскорбителя к уголовной ответственности по ст. 130 УК РФ.

Применяя меры взыскания, работодатель при общей дисциплинарной ответственности должен учитывать степень тяжести проступка, вред, причиненный им, обстоятельства, при которых он совершен, и общую характеристику лица, совершившего дисциплинарный проступок. Работодателем должны быть рассмотрены и учтены как сам факт совершения работником дисциплинарного проступка, так и вина работника в его совершении, наличие вредных последствий, наступивших в результате этого проступка, предшествующее поведение работника и его отношение к труду (п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен. Суды обычно принимают во внимание, что работник ранее не нарушал трудовую дисциплину, поощрялся работодателем (см. определение Пермского краевого суда от 06.02.2012 № 33–1178, определение Пензенского областного суда от 27.12.2011 № 33–3384, определение Мосгорсуда от 02.05.2012 № 11–3360).

Дисциплинарная ответственность работников является самостоятельным видом юридической ответственности. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок. Следовательно, основанием такой ответственности всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником.

Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Как и любое другое правонарушение, дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

Субъектом дисциплинарного проступка может быть физическое лицо, состоящее в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем и нарушающее трудовую дисциплину.

Субъективной стороной дисциплинарного проступка выступает вина со стороны работника. Она может быть в форме умысла или неосторожности.

Объект дисциплинарного проступка – внутренний трудовой распорядок конкретной организации. Объективной стороной здесь выступают вредные последствия и прямая связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

Порядок применения дисциплинарных взысканий представляет собой процесс дисциплинарного производства, включающий в себя несколько обязательных стадий. Нарушение последовательности применения данных стадий и невыполнение обязательных действий в рамках каждой стадии являются основаниями для отмены наложенного дисциплинарного взыскания.

Согласно ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если объяснение не было затребовано, то порядок привлечения к дисциплинарной ответственности нарушен и увольнение неправомерно (см. апелляционное определение Мосгорсуда от 24.06.2015 по делу № 33–21714). В качестве письменного объяснения суд может признать служебную записку работника, в которой он объясняет причины своего отказа от исполнения требования работодателя (см. апелляционное определение Мосгорсуда от 24.11.2015 по делу № 33–43717/2015).

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется акт о не предоставлении работником письменного объяснения.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Требование к работнику предоставить объяснения – одна из гарантий того, что наложение взыскания будет правомерным. Отсутствие объяснения должно быть подтверждено актом о том, что работнику действительно было предложено дать письменное объяснение и представить иные доказательства уважительности отсутствия на работе, но по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не предоставлено.

Акт должен содержать календарную дату и время его составления, причины, послужившие основанием для его составления, перечень лиц (с указанием фамилии, имени, отчества, занимаемой должности), а также факты, установленные данными лицами, и подписи лиц, составивших акт. Актом подтверждается, что работнику действительно такого-то числа, в такое-то время, таким-то должностным лицом, в присутствии таких-то свидетелей было предложено в течение не более двух рабочих дней дать письменное объяснение по таким-то вопросам и представить доказательства правомерности поведения, например, уважительности отсутствия на работе. В акте отражается и реакция работника на данное предложение: согласие дать такое объяснение, отказ от дачи объяснения или отсутствие реакции. Если требование к работнику дать письменное объяснение сделано по телефону, делать это следует при включенной громкой связи, чтобы все лица, которые будут подписывать акт, слышали содержание разговора.

Поскольку законом (ст. 193 ТК РФ) работнику предоставляется два рабочих дня на написание объяснения и предоставление доказательств, подтверждающих отсутствие дисциплинарного проступка, акт не должен составляться ранее, чем через два рабочих дня после предложения работнику представить письменное объяснение. Следует обратить внимание, что срок представления письменного объяснения подлежит исчислению в рабочих, а не календарных днях начиная со следующего дня после уведомления работника о необходимости дачи объяснения (см. определение СК по гражданским делам Мосгорсуда от 04.02.2011 по делу № 33–2371, кассационное определение СК по гражданским делам Мосгорсуда от 06.07.2010 по делу № 33–19977).

Если день увольнения и дата издания приказа об увольнении совпадают или разрыв составляет менее двух рабочих дней при отсутствии письменного объяснения работника, это может свидетельствовать о том, что работник был лишен возможности законной защиты своих прав, вследствие чего такой приказ подлежит отмене инспектором труда или реше-

нием суда. Однако если в день совершения дисциплинарного проступка от работника получено письменное объяснение и в этот же день издан приказ об увольнении это не является нарушением. Работодатель вправе уволить нарушителя дисциплины в любой день после получения письменного объяснения или составления акта о непредставлении объяснения до истечения одного месяца со дня обнаружения проступка (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Законом предусмотрено истребование от работника письменного объяснения, поэтому устное объяснение, в том числе в виде устного отказа дать такое объяснение, не пресекает течение двухдневного срока. Такой способностью обладает только письменное объяснение работника либо его письменный отказ от дачи объяснения. Иных обстоятельств, пресекающих этот срок, закон не содержит.

Трудовой кодекс не предусматривает возможность составления акта об отказе работника дать письменное объяснение вследствие чего ни сам устный отказ, ни акт о таком отказе не заменяют акт о не предоставлении работником объяснения и не могут служить основанием для приказа об увольнении.

Акт о не предоставлении работником письменного объяснения целесообразно составлять с участием специалистов кадровой, юридической служб, представительного органа работников, а в случае отсутствия представительного органа, одного, двух представителей трудового коллектива.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Трудовой кодекс РФ не конкретизирует форму фиксации обнаружения дисциплинарного проступка, как повод для возбуждения дисциплинарного производства, проведения дисциплинарной (служебной) проверки (см. определение суда Ханты-Мансийского автономного округа от 02.10.2012 № 33–4377/2012). Поэтому работодатель вправе самостоятельно определить его форму и наименование. Это может быть любой документ: запись в рабочем журнале, служебная или докладная записка, рапорт, распоряжение, комиссионный акт и т. п. Очевидно, что данный документ должен содержать дату обнаружения проступка и дату составления документа, если они не совпадают. Каких-либо требований к содержанию данных документов законом также не установлено, поэтому не имеет значения, кем будет составлен и подписан документ, фиксирующий факт совершения дисциплинарного проступка, например, отсутствия работника на работе. В то же время, поскольку основной целью данного документа является обеспечение доказательств наличия самого такого факта, к подписанию документа целесообразно привлечь несколько незаинтересованных лиц, способных подтвердить правдивость изложенных в нем обстоятельств. Документ, подписанный единолично руководителем, может быть не принят судом в качестве доказательства (см. определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 25.07.2012 г. по делу № 33–6939/2012). Факт отсутствия работника также следует отразить в таблице учета рабочего времени.

Поскольку закон не устанавливает каких-либо требований к срокам фиксации дисциплинарного проступка, работодатель вправе осуществить данные действия в любое время, а не только в день совершения проступка (см. определение Верховного суда Удмуртской Республики от 12.10.2011 № 33–3641/11, апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда по делу № 11–7179/2014). Само по себе отсутствие документов, фиксирующих проступок работника, не является нарушением процедуры привлечения его к дисциплинарной ответственности (см. определения Санкт-Петербургского городского суда от 23.08.2011 № 33–12897/2011, Кировского областного суда от 12.07.2012 № 33–2160). Если работодатель не будет располагать документом, фиксирующим факт дисциплинарного нарушения, это может создать для него трудности при подтверждении в ходе

трудового спора того, что данный факт действительно имел место. В то же время с этой целью работодатель может прибегнуть к любым другим доказательствам, например свидетельским показаниям, данным специальных программных средств и др. (см. определения Мосгорсуда от 06.02.2013 № 11–4174/13, Красноярского краевого суда от 25.01.2012 № 33–376).

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда должностному лицу, которому подчинен работник, стало известно о проступке, независимо от того, надлено это лицо правом наложения взысканий или нет (п. 34 постановления ПВС РФ от 17.03.2004 № 2). В месячный срок для наложения взыскания не засчитывается время болезни работника или нахождения его в отпуске (очередном, учебном, по беременности и родам, оплачиваемом или без сохранения содержания). Отсутствие на работе по другим основаниям не прерывает течение указанного срока. Однако на практике время прогула, когда работник мог не знать о наложении взыскания, обычно не включается в месячный срок, и последний также начинает исчисляться с момента выхода работника на работу.

Из нормы ч. 3 ст. 193 ТК РФ нередко делают вывод о том, что любой вид дисциплинарного взыскания, в том числе замечание и выговор, не может быть применен к работнику в период его временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске. Но по смыслу закона время нахождения в отпуске и на больничном увеличивает такой срок, поскольку в эти периоды может оказаться невозможным соблюдение всей процедуры наложения дисциплинарного взыскания. Однако при наличии такой возможности нет препятствий для объявления замечания или выговора временно нетрудоспособному или находящемуся в отпуске работнику (см. определение Мосгорсуда от 10.12.2013 № 11–40446/13; определение Верховного суда Республики Карелия от 02.09.2011 № 33–2659/2011).

В случае совершения работником длительного прогула срок следует исчислять с последнего дня прогула, а не с первого (см. определение Рязанского областного суда от 25.04.2007 № 33–580).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

Таким образом, порядок применения дисциплинарных взысканий не нарушен, только если соблюдены оба срока: и срок со дня обнаружения, и срок со дня совершения проступка. При возникновении спора работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что им были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания (п. 34 постановления ПВС РФ от 17.03.2004 № 2). Несоблюдение работодателем любого из указанных сроков является самостоятельным основанием для признания приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным (см. определения ВС Республики Саха (Якутия) от 29.04.2013 № 33–1515/2013, Ленинградского областного суда от 07.11.2012 № 33–4926/2012, Красноярского краевого суда от 01.08.2012 № 33–6547/2012).

При исчислении сроков наложения дисциплинарного взыскания необходимо учитывать положения ч. 3, 4 ст. 14 ТК РФ, согласно которым 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 (см. определения Ленинградского областного суда от 14.08.2013 № 33–3603/2013, Свердловского областного суда от 10.08.2010 № 33–9014/2010).

В предусмотренные ст. 193 ТК РФ сроки не включается время производства по уголовному делу. Если работник, например, увольняется по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ, месячный

срок будет исчисляться со дня вступления в законную силу приговора суда, которым установлена вина работника в совершении по месту работы хищения чужого имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества, либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако возможно сочетание дисциплинарных и материальных санкций, например объявление выговора и не представление к премии, поскольку дисциплинарная и материальная ответственность имеют разное целевое назначение и могут совмещаться. Это же правило распространяется и на так называемые длящиеся правонарушения, когда противоправное действие (бездействие) продолжается, несмотря на применение взыскания. Здесь также возможно повторение санкции за невыполнение трудовых обязанностей до прекращения правонарушения.

Наложение на виновного работника дисциплинарного взыскания не препятствует привлечению его к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю (ст. 238 ТК РФ).

Наложение на виновного работника дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением) работодателя произвольной формы. Трудовое законодательство не устанавливает конкретных требований к содержанию приказа о применении дисциплинарного взыскания. Из приказа должно быть понятно, за что конкретно работник привлечен к дисциплинарной ответственности. Вместе с тем, когда наличие основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности доказано работодателем, отсутствие в приказе детального описания обстоятельств проступка, не может являться поводом для признания этого приказа незаконным. В частности, допустимо не дублировать в приказе о применении дисциплинарного взыскания сведения о нарушении, изложенные в других документах (актах, служебных записках, докладных, протоколах и т. п.), указанных в приказе в качестве основания его издания (см. определения Верховного суда Чувашской Республики – Чувашии от 14.05.2012 № 33–1333/2012, Санкт-Петербургского городского суда от 21.02.2013 № 33–1169/2013, Кировского областного суда от 25.12.2012 № 33–4142, Костромского областного суда от 06.02.2012 № 33–170).

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, он оглашается работнику в присутствии свидетелей и составляется соответствующий акт.

Согласно ч. 7 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам и суд – ст. 382 ТК РФ). Поскольку иного порядка обжалования дисциплинарных взысканий Трудовым кодексом РФ не предусмотрено, постольку иные действия наказанного работника, такие, как обращение в другие органы или подача работодателю заявления с возражениями или несогласием либо аналогичные надписи на приказе о взыскании, никаких правовых последствий не имеют, рассмотрению не подлежат и во внимание не принимаются.

Инспектор труда, рассматривающий жалобу работника на взыскание, может потребовать отмены приказа о его применении, если установит нарушение порядка его применения или орган, рассматривающий трудовой спор о правомерности наложенного взыскания, если найдет, что оно, в частности, не соответствует тяжести совершенного правонарушения. Однако заменить его другим они не вправе. Администрация же в этом случае может применить иное взыскание или то же, устранив выявленные инспектором труда нарушения, но только с соблюдением порядка и сроков, указанных в ст. 193 ТК РФ.

Трудовой кодекс РФ установил дополнительные гарантии для некоторых категорий работников при наложении дисциплинарных взысканий. Так, ст. 376 ТК РФ предусмотрены гарантии работникам, являвшимся ранее членами выборного профсоюзного органа. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ. При этом не имеет значения по каким основаниям прекратились их полномочия и являются ли они членами профсоюза после окончания срока их полномочий или нет (см. постановление президиума Нижегородского областного суда от 13.03.2008 № 44-г-47\08).

Кроме того, в ст. 414 ТК РФ закреплены гарантии для работников, участвующих в забастовке, за исключением случаев неисполнения ими обязанности прекратить забастовку в соответствии с ч. 6 ст. 413 ТК РФ.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В этом случае, по прошествии года, взыскание автоматически теряет силу, и это не требует никакого нового приказа (распоряжения).

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. Для досрочного снятия взыскания необходимо издание соответствующего приказа (распоряжения) работодателя.

Дисциплинарные взыскания, снятые досрочно или утратившие силу, не могут учитываться при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) и не должны указываться в служебных характеристиках (например, при прохождении конкурса, аттестации и т. д.).

25. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников (разд. IX ТК РФ)

Распоряжением Правительства РФ от 31.03.2014 № 487-р утвержден комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению, которым предусматривается поэтапная замена Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих на профессиональные стандарты.

Понятия квалификации работника, профессионального стандарта (ст. 195.1 ТК РФ)

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

В настоящее время в РФ проводится замена Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) и Тарифно-квалификационных справочников (ТКС) на систему профессиональных стандартов. В связи с этим Федеральным законом от 2.05.2015 № 122-ФЗ внесены дополнения в Трудовой кодекс РФ и в Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Настоящий Федеральный закон вступил в силу с 1 июля 2016 года. По тем трудовым функциям, по которым уже разработаны и утверждены профессиональные стандарты – следует руководствоваться ими. Реестр уже утвержденных профессиональных стандартов размещен на сайте Минтруда России «Профессиональные стандарты» – <http://profstandart.rosmintrud.ru>

По трудовым функциям, для которых профессиональные стандарты еще не утверждены – по-прежнему следует пользоваться ЕТКС и ТКС до полной их замены профессиональными стандартами.

О порядке разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, см. ст. 195.1–195.3 ТК РФ.

Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) работ и профессий рабочих состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

ЕТКС работ и профессий рабочих выпуск 1 утвержден постановлением Госкомтруда СССР от 31.01.1985 № 31 и постановлением Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 3–30.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих утв. постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37, порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих утвержден постановлением Минтруда России от 09.02.2004 № 9.

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.