

О. Б. ДЕМИН, А. Ф. ЗУБКОВ

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ



◆ ИЗДАТЕЛЬСТВО ТГТУ ◆

О. Б. ДЕМИН, А. Ф. ЗУБКОВ

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Утверждено Ученым советом университета в качестве учебного пособия

Тамбов
Издательство ТГТУ
2002

УДК 349; 69
ББК У9(2)31 я 73
П80

Рецензент
Доктор социологических наук, профессор
В. Ф. Томилин

О. Б. Демин, А. Ф. Зубков

П80 Производственные отношения в строительстве: Учеб. пособ. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2002. 80 с.
ISBN 5-8265-0173-1

В учебном пособии рассмотрены вопросы взаимоотношений между участниками производственного процесса при строительстве зданий и сооружений. Производственные отношения в строительстве регламентируются как нормативными актами, так и общепринятыми правилами человеческого общения.

Процесс строительства здания или сооружения можно разделить на три этапа: проектирование, строительство и приемка. Поэтому деятельность строительной организации можно представить как производственные отношения на трех уровнях: заказчик – подрядчик; строительско-монтажное управление и строительный участок; мастер – рабочий.

В данном пособии на примерах наиболее часто встречающихся в реальных условиях ситуациях рассматриваются производственные отношения на этих трех уровнях с учетом действующих нормативных актов.

Предназначено для студентов специальности 290300 "Промышленное и гражданское строительство", а также может быть полезно для студентов специальности 290100 "Архитектура".

УДК 349; 69
ББК У9(2)31 я 73

ISBN 5-8265-0173-1

© Демин О. Б., Зубков А. Ф.,
2002
© Тамбовский государственный
технический университет
(ГГТУ), 2002

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

ДЕМИН Олег Борисович,
ЗУБКОВ Анатолий Федорович

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Редактор Т. А. Сынкова
Компьютерное макетирование М. А. Филатовой

Подписано к печати 14.10.02.
Формат 60 × 84/16. Гарнитура Times NR. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Объем: 4,65 усл. печ. л.; 4,8 уч.-изд. л.
Тираж 100 экз. С. 636

Издательско-полиграфический центр
Тамбовского государственного технического университета
392000, Тамбов, ул. Советская, 106, к. 14

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	4
1.1 Рыночные (товарные) отношения в инвестиционном комплексе	5
1.2 Экономический суверенитет предприятия	6
1.3 Правовой статус договора	7
1.4 Осуществление инвестиционной деятельности	7
2 ХОЗЯЙСТВЕННЫЕ ДОГОВОРЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В СТРОИТЕЛЬНОМ КОМПЛЕКСЕ	11
2.1 Понятие договора	11
2.2 Бытовой подряд	12
2.3 Договор строительного подряда	15
2.4 Порядок заключения договоров	17
2.5 Особенности содержания договора строительного подряда ...	19
2.6 Ответственность по договору строительного подряда	25
2.7 Договор подряда на выполнение проектных и изыскательских работ	28
2.8 Подрядные работы для государственных нужд	33
3 ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ	37
3.1 Трудовые отношения	38
3.2 Стороны трудовых отношений	39
3.3 Трудовой договор	42
3.4 Заключение трудового договора	46
3.5 Изменение трудового договора	49
3.6 Прекращение трудового договора	52
3.7 Рабочее время	56
3.8 Оплата труда	62
3.9 Командировки	67
3.10 Компенсации	68
3.11 Дисциплина труда	69
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	79

ВВЕДЕНИЕ

Возведение любого объекта представляет собой сложный производственный процесс, в котором принимают участие различные организации, выполняющие определенные функции в процессе строительства здания или сооружения. Взаимоотношения между участниками процесса строительства являются производственными отношениями, которые регламентируются как нормативными актами и ведомственными инструкциями, так и общепринятыми правилами человеческого общения. Эти отношения в большинстве случаев представляют собой не одно действие, а целую систему, которую должны выполнить участники, чтобы получить ожидаемый результат.

Строительство, как и любая другая отрасль экономики, для нормального функционирования должно быть рентабельным. Для этого необходимо постоянно совершенствовать производство, т.е. обновлять основные фонды, использовать более современную технологию, новое оборудование и машины, материалы.

Структурная перестройка экономики осуществлялась в условиях ограниченности инвестиционных ресурсов. Наибольший спад инвестиций произошел в отраслях, определяющих динамику и направление структурной политики – в электроэнергетике, топливной промышленности, машиностроении, что крайне неблагоприятно отразилось на развитии экономики в ближайшем периоде.

Причинами такого положения являются: резкий рост цен на все виды ресурсов, потребляемых в строительстве; неопределенность их динамики и связанные с этими проблемы финансирования строительства за счет собственных средств; сокращение бюджетных ассигнований, ограниченность кредитных ресурсов.

В условиях рыночных отношений жилищное строительство предполагалось осуществлять за счет граждан. Однако из-за удорожания материалов и энергоресурсов немногие могли построить или купить жилье.

Отрасль строительства, как никакая другая в народном хозяйстве страны, претерпела существенные изменения. Процесс разгосударствования строительных организаций развивался быстрыми темпами. Если в 1990 г. доля государственных строительных организаций в выполненном объеме СМР составляла 77 %, то к 1992 г. – 58 %, на долю акционерных организаций приходилось 0,04 и 18 %, соответственно.

Такие результаты тесно связаны с реорганизацией структуры всего строительного комплекса РФ, упразднением вертикальных структур управления. На базе строительных министерств были созданы ассоциации, концерны, корпорации, которые затем были преобразованы в АО.

Организация строительного производства за последние годы не изменила ситуацию в сторону улучшения. Проектировщик, заказчик, подрядчик по-прежнему обособлены. В результате эффективность инвестиционного процесса остается низкой. Не до конца решается проблема незавершенного строительства.

С учетом этого стратегический курс реформ, принятый правительством РФ, способствует повышению инвестиционной активности. Инвестиция (от лат. *Investo* – одеваю) – это долгосрочные вложения капитала в основные фонды отраслей экономики.

Капитальное строительство является как производителем основных фондов для всех отраслей народного хозяйства, так и потребителем продукции многих из них. Поэтому от состояния дел в инвестиционном комплексе во многом зависят успехи всего народного хозяйства.

1 ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Государственное регулирование инвестиционной деятельности осуществляется на основе Закона РФ "Об инвестиционной деятельности в РФ".

К ИНВЕСТИЦИЯМ ОТНОСЯТСЯ ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА, ЦЕЛЕВЫЕ БАНКОВСКИЕ ВКЛАДЫ, АКЦИИ И ДРУГИЕ ЦЕННЫЕ БУМАГИ, ТЕХНОЛОГИИ, МАШИНЫ, ОБОРУДОВАНИЕ, ЛИЦЕНЗИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ И НА ТОВАРНЫЕ ЗНАКИ, КРЕДИТЫ, ЛЮБОЕ ДРУГОЕ ИМУЩЕСТВО ИЛИ ИМУЩЕСТВЕННЫЕ ПРАВА, ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ, ВКЛАДЫВАНИЕ В ОБЪЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ И ДРУГИХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, В ЦЕЛЯХ ПОЛУЧЕНИЯ ПРИБЫЛИ (ДОХОДА) И ДОСТИЖЕНИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО ЭФФЕКТА.

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ КОМПЛЕКС – ЭТО СИСТЕМА ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ КАПИТАЛЬНЫХ ВЛОЖЕНИЙ, ВЫПОЛНЯЮЩАЯ В ОБЩЕСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ ФУНКЦИЮ СОЗДАНИЯ НЕДВИЖИМЫХ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ, НЕОБХОДИМЫХ И ДОСТАТОЧНЫХ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА.

КАПИТАЛЬНЫЕ ВЛОЖЕНИЯ – ЭТО ФОРМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ В ВОСПРОИЗВОДСТВО ОСНОВНЫХ ФОНДОВ.

В этом случае объектами инвестиционной деятельности являются как вновь создаваемые, так и модернизируемые основные фонды во всех отраслях и сферах народного хозяйства.

Субъекты (инвесторы и участники) инвестиционной деятельности – это российские и иностранные юридические лица и граждане, имеющие право на участие в ней в качестве собственников (распорядителей) инвестиций или исполнителей заказов.

Инвесторы – субъекты инвестиционной деятельности, принимающие решения о вложении собственных и заемных имущественных и интеллектуальных ценностей. Инвесторы вправе владеть, пользоваться и распоряжаться объектами и результатами инвестиций. Инвесторы могут выступать в роли вкладчиков, кредиторов, покупателей, а также выполнять функции других участников инвестиционной деятельности.

К участникам инвестиционной деятельности относятся заказчики, подрядчики, поставщики, банки, страховые общества, проектировщики, посредники, научно-консультационные фирмы, иностранные организации, которые по законодательству своей страны имеют право вести предпринимательскую деятельность.

1.1 Рыночные (товарные) отношения в инвестиционном комплексе

Рыночные (товарные) отношения в строительном комплексе – это отношение субъектов инвестиционной деятельности по поводу производства и продаж товаров инвестиционного комплекса. Особенность рыночных отношений в инвестиционном комплексе заключается в том, что они, в отличие от промышленности, возникают, как правило, задолго до того, как продукция строительства приобретает конечную товарную форму.

Товар инвестиционного комплекса – полностью завершенное строительство, подготовленное к производственному функционированию, оказанию услуг предприятиям; здания, сооружения и объекты социального назначения.

Продукция, являющаяся промежуточным и относительно самостоятельным результатом отдельных технологических этапов процесса производства конечного товара инвестиционного комплекса, работы и услуги разного вида и назначения, проектно-изыскательские работы СМР, комплектация и т.д., тоже может быть отнесена к товару инвестиционного комплекса.

В отличие от промышленности, товар инвестиционного комплекса не выступает на рынке обезличенного покупателя, а создается по заказу в соответствии с заранее определенной моделью (проектом) и в заданном месте, будучи ориентирован на определенного заказчика.

Основной принцип хозяйственного механизма в инвестиционном комплексе в условиях рыночных отношений – экономическая самостоятельность, независимость (суверенитет) предприятия в рамках государственного регулирования. Этим обеспечивается хозяйственная свобода и правовая защита деятельности предприятия с целью максимального удовлетворения потребительского спроса.

1.2 Экономический суверенитет предприятия

Принцип экономического суверенитета предприятия реализуется через плановую самостоятельность – подрядчик (предприятия) формирует производственную программу, разрабатывает и утверждает все технико-экономические показатели своей деятельности, соблюдая при этом государственные, экологические, социальные и экономические нормы и правила.

Приоритет договоров – подрядчик (предприятие) самостоятельно заключает договоры, соглашения о намерениях как с заказчиками, так и с поставщиками ресурсов, банками, проектными организациями и т.д.

ДОГОВОРНЫЕ ЦЕНЫ – ПОДРЯДЧИК (ПРЕДПРИЯТИЕ) РАЗРАБАТЫВАЕТ КАЛЬКУЛЯЦИЮ СТОИМОСТИ ПРЕДУСМОТРЕННОЙ ДОГОВОРОМ КОНЕЧНОЙ ПРОДУКЦИИ, ИСХОДЯ ИЗ РЕАЛЬНЫХ ОЖИДАЕМЫХ ИЗДЕЖЕК ПРОИЗВОДСТВА И С УЧЕТОМ ЖЕЛАЕМОЙ НОРМЫ ПРИБЫЛИ И РЫНОЧНОЙ КАЛЬКУЛЯЦИИ. КАЛЬКУЛЯЦИЯ ЯВЛЯЕТСЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ И НЕ ПОДЛЕЖИТ УТВЕРЖДЕНИЮ ИЛИ ЭКСПЕРТИЗЕ ВНЕШНИХ ОРГАНИЗАЦИЙ. ПОДРЯДЧИК ПРЕДЛАГАЕТ ДОГОВОРНУЮ ЦЕНУ, КОТОРАЯ, БУДУЧИ ПРИНЯТОЙ ЗАКАЗЧИКОМ, НИКАК НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ИЗМЕНЕНА БЕЗ СОГЛАСИЯ ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН.

В случае неприемлемости для заказчика предложенной цены, он вправе назвать свою цену, объявить конкурс, выбрать другого подрядчика.

Самостоятельное ценообразование – подрядчик собственными силами (или с чьей-то помощью) разрабатывает для себя различные нормативы ценообразования на свою продукцию с учетом региональной и технологической спецификации, а также рыночной конъюнктуры.

Свободный выбор организационных и правовых форм инвестиционной деятельности – предприятие участвует в создании и деятельности производственно-управленческих структур (консорциумов, товариществ, АО), а также участвует в совместных предприятиях с зарубежными партнерами как субъект внешнеэкономических связей.

Государственное регулирование рыночных отношений в инвестиционном комплексе включает в себя правовое обеспечение приоритета потребителя, налогообложение, финансово-кредитную политику, лицензирование, нормирование, стандартизацию, экологический и санитарный контроль, антимонопольные меры и т.д.

Для достижения результата субъекты инвестиционной деятельности вступают в договорные отношения, закрепленные договором – соглашением двух или более сторон, направленным на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей.

Договор представляет собой модель организационно-экономических и правовых отношений между участниками соглашения (сделки). Он заключается с целью определения, организационно-технологического распределения и юридического закрепления обязательств и ответственности сторон.

1.3 Правовой статус договора

ОСНОВНЫМ ПРАВОВЫМ ДОКУМЕНТОМ, РЕГУЛИРУЮЩИМ ОТНОШЕНИЕ МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЯВЛЯЕТСЯ ДОГОВОР ПОДРЯДА, ПО КОТОРОМУ ПОДРЯДЧИК ОБЯЗУЕТСЯ СОВЕРШИТЬ РЯД ОПРЕДЕЛЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ В КОНКРЕТНЫЙ СРОК ПО ЗАДАНИЮ ЗАКАЗЧИКА.

В зависимости от предмета договора различают договоры подряда на строительство, на производство проектных работ, на выполнение научно-исследовательских работ и т.д.

Договорные отношения в инвестиционном комплексе строятся на основе конструктивных элементов правового положения Договора подряда, а также самостоятельности договаривающихся сторон в заключении конкретной сделки.

Одним из составных элементов правового статуса Договора является невмешательство государственных органов, должностных лиц как в период его подготовки (протокол о намерениях), так и в процессе заключения и осуществления договорных отношений (за исключением тех случаев, где есть указания закона).

Договорные подрядные отношения в инвестиционном комплексе предусматривают различия отдельных сделок.

Договоры на строительство "под ключ", "под сбыт", совместные подряды (консорциумы) и другие предусматривают имущественную ответственность сторон, адекватную возможным последствиям ненадлежащего выполнения обязательств, включая косвенные убытки и ущерб вследствие упущенной выгоды. Вместе с тем стороны, как показывает практика, стремятся к разрешению возникающих проблем независимо от источника их появления.

Особенностью этих сделок является подтверждение квалификации (лицензирование) участников сделки, их производственных, технических и финансовых возможностей со стороны банков, страховых организаций и других учреждений.

Необходимым условием Договора является сертификация материалов, изделий, конструкций, оборудования, технологических процессов.

1.4 Осуществление инвестиционной деятельности

ПО ЗАКОНУ "ОБ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РФ" ВСЕ ИНВЕСТОРЫ ИМЕЮТ РАВНЫЕ ПРАВА НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Не запрещенное законодательством России инвестирование имущества и имущественных прав в объеме инвестиционной деятельности признается неотъемлемым правом инвестора и охраняется законом.

Особую значимость приобретает содержащаяся норма в законе в части предоставления прав инвесторам. Они вправе определять самостоятельно объемы, направления, размеры и эффективность инвестиций и по своему усмотрению привлекать на договорной, преимущественно конкурсной основе (в том числе через торги подряда), физических и юридических лиц, необходимых ему для реализации инвестиций. Однако, если инвестор не является пользователем объектов инвестиционной деятельности, ему предоставлено право контроля использования инвестиций по назначению, а также осуществления отношений с пользователями объектов инвестиционной деятельности, других прав, обусловленных договором (контрактом) и действующим законодательством на территории России.

Кроме перечисленного, инвестор имеет право передать по договору (контракту) свои полномочия по инвестициям и их результатам гражданам, юридическим лицам, государственным и муниципальным органам в установленном законом порядке.

Закон "Об инвестициях в РФ" предоставляет инвесторам довольно широкий диапазон прав, позволяет осуществить широкую хозяйственную деятельность в условиях рыночной экономики. Вместе с тем практическая деятельность инвесторов ограничена рядом положений, закрепленных в законе, например: "обязанности субъектов инвестиционной деятельности". Эти обязанности являются содержанием правового статуса договора.

Практика взаимоотношений субъектов инвестиционной деятельности показывает многочисленные нарушения со стороны участников, которые стремятся достичь минимальной ответственности. К примеру, возьмем область регулирования качества строительства и соблюдение норм и стандартов. Здесь мы встречаем множество неурегулированных моментов, даже если прибегнуть к требованиям закона, регулирующего этот аспект. Например, в ст. 6 закона преобладает тезисная направленность:

- 1 Соблюдать нормы и стандарты, определяемые законодательством.
- 2 Выполнять требования государственных органов и должностных лиц, предъявляемые в пределах их компетенции.

Суть состоит в том, что действенность нормы и в целом закона эффективна только тогда, когда она базируется на экономической основе и несет адекватную юридическую нагрузку, отвечающую требованиям технологического процесса строительного комплекса по всем составным элементам единого хозяйственного механизма.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПУТЕМ ПРЯМОГО УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ИНВЕСТИЦИЯМИ, ВВЕДЕНИЕМ СИСТЕМЫ НАЛОГОВ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕМ ДОТАЦИЙ, СУБСИДИЙ, СУБВЕНЦИЙ, БЮДЖЕТНЫХ ССУД. СОГЛАСНО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ОПРЕДЕЛЕН ПОРЯДОК ПОЛЬЗОВАНИЯ ЗЕМЛЕЙ И ДРУГИМИ ПРИРОДНЫМИ РЕСУРСАМИ.

В законе "Об инвестиционной деятельности в РФ" указаны особые условия, при которых определен порядок поведения как органов государственного управления, так и юридических лиц, осуществляющих инвестиционную деятельность.

В одном из разделов этого закона усматриваются гарантии прав субъектов инвестиционной деятельности и защите инвестиций. При несоблюдении действующего законодательства РФ, обязательств, предусмотренных в договорах (контрактах) между субъектами инвестиционной деятельности, последние несут имущественную ответственность. А вот при реализации государственного заказа государственные органы России несут уже взаимную имущественную ответственность, наравне с другими субъектами инвестиционной деятельности за неисполнение и ненадлежащее использование принятых обязательств, включая возмещение причиненного ущерба, в том числе упущенную выгоду. Ответственность субъектов вытекает из положения закона. Это необходимо знать всем руководителям и другим должностным лицам, поскольку сейчас большинство строителей принимают во внимание только те санкции, ту ответственность, которую они предусматривают специально в договоре.

Эту норму нужно рассматривать в двух аспектах:

- 1) прямое указание закона;
- 2) волеизъявление сторон при заключении договора.

Однако это не означает, что при неисполнении государственного заказа стороны ответственности не несут, если она не предусмотрена договором. Эти действия субъектов арбитражный суд признает как противоречащие законодательству.

Инвестиционная деятельность может быть прекращена или приостановлена правомочными государственными органами в установленном законодательством порядке.

В соответствии с указом президента РФ от № 623 14.07.1992, предприятие-инвестор может быть признано банкротом при стихийных бедствиях, катастрофах, введении ЧП и в тех случаях, когда продолжение инвестиционной деятельности может привести к нарушению экологических, санитарно-гигиенических и других норм и правил, охраняемых законом прав и интересов граждан, юридических лиц и государства. Порядок возмещения ущерба участникам инвестиционной деятельности определяется законодательством РФ.

ПРЯМОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В ОСНОВНОМ ПУТЕМ НАПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ НА ВЫПОЛНЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ.

Формирование перечня строк и объектов, подлежащих финансированию из федерального бюджета, осуществляется в следующем порядке:

- | | |
|----------|---|
| I этап | 1) Министерство экономики РФ устанавливает и сообщает государственным заказчикам предварительные объемы капитальных государственных вложений на соответствующий период.
2) Государственные заказчики представляют в Министерстве экономики РФ предложения по инвестиционным проектам, разработанные на основе предварительных объемов капитальных государственных вложений. |
| II этап | 3) Министерство экономики РФ с участием министерства финансов РФ, Министерства строительства и Госкомитета РФ по промышленной политике рассматривает представленные государственными заказчиками предложения по вновь начинаемым стройкам, принимает решения о включении в перечень строек для федеральных государственных нужд. Отбор строек для включения в перечень производится на конкурсной основе.
4) Принятое Министерством экономики РФ решение о включении вновь начинаемых строек в перечень является основанием, в соответствии с которым государственные заказчики определяют заказчиков (застройщиков) по строительству данных объектов и организуют проведение подрядных торгов. |
| III этап | 5) Министерство экономики РФ и Министерство финансов РФ на основании сообщений государственных заказчиков о результатах подрядных торгов и заключенных на их основе государственных контрактов (договоров) уточняют объемы капитальных вложений, размеры и источники их финансирования по вновь начинаемой стройке, включенной в перечень, на весь период строительства с распределением по годам.
Включение вновь начинаемых строек и объектов, в так называемый титульный список для федеральных государственных нужд с распределением объемов капитальных вложений по годам на весь период строительства является государственной гарантией непрерывности их финансирования до их завершения строительства в установленные сроки. |
| IV этап | Министерство экономики РФ в 10-тидневной срок после утверждения перечня строек направляет его Министерству финансов РФ и ЦБ РФ и доводит соответствующие данные до государственных заказчиков, которым выделяются государственные централизованные капитальные вложения, а последние в 10-тидневный срок после получения указанных дат.
Сообщают их заказчикам (застройщикам), соответствующим подрядным организациям и финансирующим банкам. |

2 ХОЗЯЙСТВЕННЫЕ ДОГОВОРЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В СТРОИТЕЛЬНОМ КОМПЛЕКСЕ

2.1 Понятие договора

ДОГОВОРом ПРИЗНАЕТСЯ СОГЛАШЕНИЕ ДВУХ ИЛИ НЕСКОЛЬКИХ ЛИЦ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ ИЛИ ПРЕКРАЩЕНИИ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ.

К договорам применяются правила о двух- и многосторонних сделках.

К обязательствам, возникшим из договора, применяются общие положения об обязательствах, если иное не предусмотрено правилами о договоре и об отдельных видах договоров.

К договорам, заключаемым более чем двумя сторонами, общие положения о договоре применяются, если это не противоречит многостороннему характеру таких договоров.

Граждане и юридические лица свободны в заключении договора.

Понуждение к заключению договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключить договор предусмотрена законодательством или добровольно принятым обязательством.

Стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами.

Условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами.

Если условие договора не определено сторонами, соответствующее условие определяется обычаями делового оборота, применимыми к отношениям сторон.

Договор должен соответствовать обязательным для сторон правилам, установленным законом и иными правовыми актами, действующими на момент его заключения.

Если после заключения договора принят закон, устанавливающий обязательные для сторон правила иные, чем те, которые действовали при заключении договора, условия заключенного договора сохраняют силу, кроме случаев, когда в законе установлено, что его действие распространяется на отношения, возникшие из ранее заключенных договоров.

Договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его подписания (заключения).

В условиях рыночной экономики основной правовой формой производственно-хозяйственной связи заказчиков со строительными организациями является договор подряда. Договор подряда является правовым средством регламентации перечня работ в капитальном строительстве.

Статья 102 ГК РФ определяет подряд как такой договор, в силу которого одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результаты заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. Взаимоотношение участников договора подряда регулируется гл. 37 – 38 ГК РФ.

Различают следующие виды договоров подряда:

- 1) бытовой подряд;
- 2) строительный подряд;
- 3) подрядные работы для государственных нужд;
- 4) подряд на выполнение проектных и изыскательных работ.

2.2 Бытовой подряд

Договор бытового подряда – это такой вид договора подряда, в котором одна сторона (подрядчик) осуществляет предпринимательскую деятельность в сфере оказания бытовых услуг, обязуется выполнить по заданию гражданина (заказчика) определенную работу, предназначенную удовлетворить бытовые или другие личные потребности заказчика, а заказчик обязуется принять и оплатить эту работу (п. 1 ст. 730 ГК).

Определение бытового подряда выделяет прежде всего особенности состава данного договора: заказчик – гражданин, заказывающий выполнение работ для удовлетворения собственных бытовых или иных личных потребностей; подрядчик – осуществляющее предпринимательскую деятельность.

Выполнение работ по договору подряда всегда имеет предпринимательский характер, однако не всегда осуществляется предпринимателем в юридическом смысле – субъектом предпринимательской деятельности. В договоре бытового подряда подрядчик должен являться субъектом предпринимательской деятельности, т.е. либо гражданином-предпринимателем, либо коммерческой организацией, либо некоммерческой организацией, если ей дано право осуществлять предпринимательскую деятельность.

В контексте норм Гражданского кодекса РФ можно сделать вывод, что речь идет о предпринимателях, деятельность которых направлена на выполнение работ по заказам граждан, т.е. осуществляющих деятельность по обслуживанию населения.

Пример. Может ли договор, заключенный гражданином с АО "Тамбовмаш" на изготовление металлоконструкций для рассматриваться как бытовой подряд? – Нет, поскольку предприятие не занимается оказанием услуг населению.

Следовательно, подрядчик в договоре бытового подряда – лицо, имеющее статус предпринимателя, основным направлением деятельности которого является признание бытового подряда **публичным договором** (п. 2 ст. 730 ГК).

Учитывая публичность договора и требование законодательства о защите прав потребителей, на подрядчика возлагается обязанность по предоставлению заказчиком до заключения договора информации о себе, правилах выполнения работ, правах заказчика и т.д.

В соответствии со ст. 732 ГК обязательно предоставление информации о предполагаемой работе, ее видах и особенностях, о форме оплаты, а также об иных сведениях, относящихся к договору, в частности, указание на конкретное лицо, которое будет выполнять работу. Если предоставленная информация окажется неполной либо недостоверной, что приведет к заключению договора на выполнение работы, не отвечающей требованиям заказчика, последний вправе расторгнуть договор и потребовать возмещение убытков.

Закон не содержит специальных правил о форме договора бытового подряда, что предполагает его заключение в письменной или устной форме в соответствии с общими нормами Гражданского Кодекса.

Однако, в правилах бытового обслуживания и в ряде других документов говорится о том, что заказ гражданина должен оформлен квитанцией (договором). При этом допускается еще более упрощенный вариант оформления договорных отношений – в виде жетона или кассового чека.

На практике не редки случаи навязывания гражданам дополнительных работ или услуг. В качестве гарантии защиты интересов заказчиков в п. 1 ст. 731 ГК установлено, что подрядчик не вправе навязывать заказчику включение в договор бытового подряда дополнительной работы или услуги, не предусмотренной договором, а заказчик вправе отказаться от оплаты этой работы или услуги.

Пример. Заключен договор на покрытие пола кафелем, а подрядчик по собственной инициативе заменил и трубы. Заказчик вправе отказаться от оплаты незаказанной работы. Указанная гарантия вытекает из общего правила о том, что работа выполняется только по заданию заказчика.

Работа может выполняться из материала как подрядчика, так и заказчика. В бытовом подряде особо устанавливаются правила оценки и расчетов за материалы. При выполнении работ из материала заказчика обязательно указание в квитанции или другом документе, выдаваемом подрядчиком заказчику, точного наименования, описания и оценки материала. Цена материала заказа должна быть определена соглашением сторон.

Ст. 35 Закона РФ "О защите прав потребителей" предусматривает обязанность подрядчика в случае полной или частичной утраты (повреждения) материала, принятого от заказчика, в трехдневный срок заменить его однородным материалом и по желанию заказчика изготовить изделие в разумный срок. При отсутствии однородного материала аналогичного качества – возместить потребителю двукратную цену утраченного (поврежденного) материала, а также расходы, понесенные заказчиком.

Если работа выполняется из материала подрядчика, то для защиты интересов заказчика от последствий возможных изменений закон требует, чтобы материал был оплачен заказчиком при заключении договора полностью или части, указанной в договорах. В случае последующее изменение цен на материал не внесет перерасчета (ст. 733 ГК).

В договоре бытового подряда предусмотрено государственное регулирование цен на выполненные работы. Как и в общем случае цена определяется соглашением сторон, она не может быть выше установленной государством или регулируемой соответствующими государственными органами (ст. 735 ГК).

Работа оплачивается после сдачи ее заказчику. Согласно ст. 735 ГК работа может быть оплачена полностью или частично в зависимости от заключения договора только с согласия заказчика.

ЗА НАРУШЕНИЕ СРОКОВ МОЖЕТ ПРИМЕНЯТЬСЯ НЕУСТОЙКА, УСТАНОВЛЕННАЯ П. 5. СТ. 28 ЗАКОНА РФ "О ЗАЩИТЕ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ" В РАЗМЕРЕ 3 % ЦЕНЫ ВЫПОЛНЕННОЙ РАБОТЫ. ДОГОВОР О ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ МОГУТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНЫ БОЛЕЕ ВЫСОКИЕ ПРОЦЕНТЫ НЕУСТОЙКИ.

Кроме того, закон РФ "О защите прав потребителей" предусматривает возможность введения нормативных сроков выполнения работ (ст. 27), а также сроков удовлетворения отдельных требований потребителя. Так, требования потребителя об уменьшении цены за выполненную работу, о возмещении работы своими силами или третьим лицом, а также о возмещении убытков, причиненных расторжением договора о выполнении работы, должны быть удовлетворены в 10-тидневный срок.

Заказчику предоставлено право в любое время до сдачи ему работы отказаться от договора бытового подряда, выплатив подрядчику часть установленной цены пропорционально части выполненной работы, а также возместив ему расходы, произведенные в целях исполнения договора до получения извещения о расторжении договора.

Правило о передаче заказчику информации при сдаче работы в бытовом подряде направлено на обеспечение безопасности граждан. В связи с этим подрядчик при сдаче работы обязан сообщить заказчику о требованиях, которые необходимо соблюдать для эффективного и безопасного использования результата работы, а также о возможных последствиях их несоблюдения.

Устранение недостатков производится в соответствии с общими правилами (ст. 723, 725 ГК), однако недостатки, представляющие опасность для жизни и здоровья, подлежат устранению независимо от сроков их обнаружения. Требование об их устранении может быть предъявлено в течении 10 лет (ст. 737 ГК).

В СЛУЧАЕ НЕЯВКИ ИЛИ ИНОГО УКЛОНЕНИЯ ЗАКАЗЧИКА ОТ ПРИЕМКИ ВЫПОЛНЕННОЙ РАБОТЫ, ПОДРЯДЧИК ВПРАВЕ, ПИСЬМЕННО ПРЕДУПРЕДИВ ЗАКАЗЧИКА, ПО ИСТЕЧЕНИИ ДВУХ МЕСЯЦЕВ С МОМЕНТА ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПРОДАТЬ РЕЗУЛЬТАТ РАБОТЫ ЗА РАЗУМНУЮ ЦЕНУ.

2.3 Договор строительного подряда

Договоры строительного подряда заключаются на строительство, реконструкцию или капитальный ремонт предприятий, зданий (в том числе жилых), сооружений или иных объектов, а также на выполнение монтажных, пусконаладочных и иных неразрывно связанных со строящимися объектами работ.

По договору строительного подряда подрядчик обязуется в установленный договором срок построить по заданию заказчика определенный объект, либо выполнить иные строительные работы, а заказчик обязуется создать подрядчику необходимые условия для выполнения работ, принять их результат и уплатить обусловленную цену.

В случаях, предусмотренных договором, подрядчик принимает на себя обязанность обеспечить эксплуатацию объекта после его приемки заказчиком в течение указанного в договоре срока (раньше этого не было, хотя в других странах широко распространено).

Субъектами договора являются заказчик и подрядчик. В роли заказчиков могут выступать в принципе любые физические и юридические лица. Однако в области строительства выполнение функций заказчика, в частности осуществление эффективного контроля за деятельностью подрядчика, требует специальных знаний и навыков, а иногда и наличия особого разрешения на данный вид деятельности.

Поэтому функции заказчика нередко передаются специальным предприятиям, которые действуют в качестве представителей тех лиц, для которых предназначен строящийся объект. Таким образом, в строительном подряде заказчик и инвестор очень часто не совпадают в одном лице.

В качестве подрядчиков выступают различные строительные и строительно-монтажные организации независимо от форм собственности, а также индивидуальные предприниматели, имеющие лицензию на строительную деятельность.

В строительстве широко применяется система генерального подряда, при котором функции генерального подрядчика принимают на себя организации общестроительного профиля, а для выполнения специальных работ привлекаются субподрядчики в лице специализированных фирм и организаций.

Цена в договоре строительного подряда имеет значение существенного условия, которое подлежит обязательному согласованию.

Ввиду большого объема работ цена договора обычно определяется путем составления сметы, представляющей собой поэтапный перечень затрат на выполнение работ.

Вместе с технической документацией, определяющей объем, содержание работ и другие предъявляемые к ним требования, сметы образуют проектно-сметную документацию, являющуюся неотъемлемым элементом договора строительного подряда.

Как правило, проектно-сметная документация не может пересматриваться в ходе строительства, за исключением случаев, указанных в ст. 743 – 744 ГК.

Ст. 743 п. 3. Подрядчик, обнаруживший в ходе строительства не учтенные в технической документации работы и в связи с этим необходимость проведения дополнительных работ и увеличения сметной стоимости строительства, обязан сообщить об этом заказчику. При неполучении ответа от заказчика на свое сообщение в течении 10 дней, если законом или договором не предусмотрен другой срок, подрядчик обязан приостановить соответствующие работы с отнесением убытков, вызванных простоем, за счет заказчика. Заказчик освобождается от возмещения этих убытков, если докажет отсутствие необходимости в проведении дополнительных работ.

П. 4. Подрядчик, не выполнивший обязанности, указанные в п. 3, лишается права требовать от заказчика оплаты выполненных им дополнительных работ и возмещения вызванных этим убытков, если не докажет необходимость

немедленных действий в интересах заказчика, в частности в связи с тем, что приостановление работ могло привести к гибели или повреждению объекта строительства.

П. 5. При согласии заказчика на проведение и оплату дополнительных работ подрядчик вправе отказываться от их выполнения лишь в случаях, когда они не входят в сферу профессиональной деятельности подрядчика либо не могут быть выполнены по не зависящим от него причинам.

Ст. 744 ГК. 1) Заказчик вправе вносить изменения в технической документации при условии, если вызываемые этим дополнительные работы по стоимости не превышают 10 % от общей стоимости работ строительства и не меняют характера работ. 2) Внесение в техническую документацию изменений в большем против указаний в п.1 осуществляются на основе согласований сторонами дополнительной сметы. 3) Подрядчик вправе требовать пересмотра сметы, если по не зависящим от него причинам стоимость работ превышала смету не менее чем на 10 %. 4) Подрядчик вправе требовать возмещения разумных расходов, которые понесены им в связи с установлением и устранением дефектов в технической документации.

Оплата выполненных подрядчиком работ производится заказчиком в сроки и порядке, установленные законодательством или договором строительного подряда. При отсутствии соответствующих указаний в законе или в договоре оплата работ производится в соответствии со ст. 711 ГК, т.е. после окончательной сдачи результатов работы при условии, что работа выполнена надлежащим образом и в согласованный срок, либо с согласия заказчика, досрочно. Чаще всего договора строительного подряда включают условия об авансировании работ либо оплате из отдельных этапов.

Срок, как и цена договора, относится к существенным условиям договора строительного подряда. Поскольку отношения сторон носят длительный характер, точное определение как конечного срока выполнения работы, так и сроков завершения ее отдельных этапов, имеет для сторон первостепенное значение.

Срочный характер имеют и многие обязанности, принимаемые на себя заказчиком. Продолжительность сроков зависят друг от друга. С целью согласования сроков выполнения сторонами взаимных обязательств к договору строительного подряда обычно прилагаются различные календарные планы и графики, которые становятся составными частями договора.

Форма договора строительного подряда в большинстве случаев письменная, причем договор составляется в виде единого документа, подписываемого сторонами.

Раньше договор состоял буквально из нескольких пунктов, к которым прилагались особые условия с описанием взаимных прав обязанностей.

Сейчас заключаются более основательные, многосторонние договора, детально регламентирующие отношения сторон.

2.4 Порядок заключения договоров

Договор строительного подряда в настоящее время утратил плановый характер и заключается, как правило, по свободному усмотрению сторон.

Это, однако, не означает, что отпали все административно-правовые предпосылки договорных отношений в строительстве. И сейчас, чтобы реально приступить к строительству объекта, необходимо получить разрешения и согласования целого ряда уполномоченных государственных органов.

Инвестор (заказчик) обычно принимает решение о начале строительства на основе подготовленной по его заданию технико-экономического обоснования объекта.

Однако само технико-экономическое обоснование и составленная на его основе проектная документация подлежат: во-первых, обязательной государственной экспертизе, и во-вторых, утверждению в установленном законом порядке.

Экспертиза градостроительной и проектно-сметной документации, независимая от источников финансирования форм собственности и принадлежности строящихся объектов, проводится уполномоченными государственными органами в соответствии с их компетенцией.

Так, наиболее крупные проекты, имеющие государственное значение и вносимые на рассмотрение правительства РФ, подлежат государственной экспертизе в Экспертном Совете при Правительстве РФ; экспертиза проектов строительства объектов, осуществляемых за счет государственных капитальных вложений, финансируемых полностью или частично из республиканского бюджета, осуществляется Главным управлением государственной вневедомственной экспертизы при Госкомитете РФ по жилищной и строительной политике; организации государственной вневедомственной экспертизы субъектов РФ проводят экспертизу проектов строительства любых объектов независимо от источников финансирования и вида собственности в части вопросов, относящихся к компетенции республиканских и местных органов управления.

Градостроительная документация и проекты строительства, прошедшие экспертизу, подлежат утверждению в установленном порядке.

Документация утверждается государственными органами представительной и исполнительной власти в соответствии с их компетенцией, определенной законодательством РФ.

Проекты строительства, осуществляемые за счет государственных капитальных вложений, финансируемых из республиканского бюджета РФ, утверждают соответствующими органами государственного управления в установленном ими порядке. Проекты строительства, осуществляемого за счет собственных финансовых средств, заемных и привлеченных средств инвесторов, утверждаются непосредственно заказчиками (инвесторами).

Договоры строительного подряда могут заключаться как в обычном порядке, т.е. путем вступления в прямой контакт, согласования ими всех необходимых условий будущего договора и его подписания, так и посредством проведения специальных подрядных торгов, на что и ориентирует действующее законодательство.

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ТОРГОВ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ПОЛОЖЕНИЕМ О ПОДРЯДНЫХ ТОРГАХ В РФ ОТ 13.04.1993, А ТАКЖЕ АКТАМИ, ПРИНИМАЕМЫМИ СУБЪЕКТАМИ РФ. ПРИ ЭТОМ УКАЗАННЫЕ АКТЫ НОСЯТ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР ЛИШЬ ДЛЯ СЛУЧАЕВ, КОТОРЫЕ В НИХ ПРЯМО НАЗВАНЫ.

В частности, в соответствии с Положением о подрядных торгах в РФ проведение торгов является обязательным лишь при размещении заказов на вновь начинаемое строительство для федеральных государственных нужд. В остальных случаях заказчики могут принимать решения о проведении подрядных торгов в порядке, установленном данным Положением.

Под подрядными торгами понимается форма размещения заказов на строительства, предусматривающая выбор подрядчика на основе конкурса. Конкурс проводится в виде тендера, представляющего собой соревнование представленных претендентами оферт (письменных предложений о заключении договора) с точки зрения их соответствия критериям, содержащимся в тендерной документации.

2.5 Особенности содержания договора строительного подряда

В связи с тем, что по договору строительного подряда подрядчик должен выполнить, как правило, большой объем строительных работ, параметры которых заданы технической документацией, закон придает большое значение тому, как должны строиться взаимоотношения сторон в связи с подготовкой, уточнением и изменением технической документации.

ВОПРОС О ПОДГОТОВКЕ ТЕКСТОВОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ВОЗНИКАЕТ ТОГДА, КОГДА ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА СТРОИТЕЛЬНОГО ПОДРЯДА ИМЕЛИСЬ ЛИШЬ ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОБОСНОВАНИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА, НА ОСНОВЕ КОТОРЫХ ДОЛЖНА БЫТЬ РАЗРАБОТАНА ПРОЕКТНАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ, ЛИБО КОГДА ТЕКСТОВЫЙ ПРОЕКТ СТРОИТЕЛЬСТВА ТРЕБУЕТ УТОЧНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ДОКУМЕНТАЦИИ. В ЭТИХ СЛУЧАЯХ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА ДОЛЖНЫ БЫТЬ ЧЕТКО ОПРЕДЕЛЕНЫ СОСТАВ И СОДЕРЖАНИЕ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ, А ТАКЖЕ ДОЛЖНО БЫТЬ ОПРЕДЕЛЕНО КАКАЯ ИЗ СТОРОН И В КАКОЙ СРОК ДОЛЖНА ПРЕДОСТАВИТЬ СООТВЕТСТВУЮЩУЮ ДОКУМЕНТАЦИЮ.

НЕЗАВИСИМО ОТ ТОГО, КТО ГОТОВИТ ТЕХНИЧЕСКУЮ ДОКУМЕНТАЦИЮ, А ТАКЖЕ СМЕТУ, ЭТИ ДОКУМЕНТЫ ПОДЛЕЖАТ ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ СОГЛАСОВАНИЮ СТОРОНАМИ И ПОСЛЕ ЭТОГО ОСТАЮТСЯ, КАК ПРАВИЛО, НЕИЗМЕННЫМИ ДО КОНЦА СТРОИТЕЛЬСТВА.

Нередки, однако, случаи, когда в ходе строительства выявляются неучтенные в документации работы. В связи с этим возникает необходимость проведения дополнительных работ и увеличения сметной стоимости строительства.

Выявив необходимость проведения дополнительных работ, подрядчик должен немедленно информировать об этом заказчика и ждать его указаний. Учитывая, что такому сообщению придается важное юридическое значение, в договоре подряда обычно оговаривается, что оно передается в письменной форме уполномоченному должностному лицу заказчика.

Заказчик должен выразить свое согласие на производство этих работ и соответствующее увеличение сметной стоимости строительства. Если заказчик в течение 10 дней или в иной срок, установленный договором не ответит на сообщение подрядчика, последний обязан приостанавливать соответствующие работы с отнесением убытков, вызванных простоем, за счет заказчика.

Подрядчик, не выполнивший данную обязанность, равно как и подрядчик, вообще не сообщивший заказчику о выявлении неучтенных работ, но выполнявший их, лишается права требовать от заказчика оплаты выполненных им дополнительных работ и возмещения вызванных этим убытков.

Если, однако, он сумеет доказать необходимость немедленных действий в интересах заказчика, в частности, в связи с тем, что приостановленные работы могут привести к гибели или повреждению объекта строительства, заказчик не может отказаться от оплаты работ. В свою очередь, заказчику предоставляется возможность освободиться от возмещения убытков, вызванных простоем подрядчика в связи с приостановлением работ, если он докажет отсутствие необходимости в проведении дополнительных работ (п. 3. ст. 743 ГК).

Если заказчик согласен на проведение и оплату дополнительных работ, подрядчик не вправе отказаться от выполнения. Пункт 5 ст. 743 ГК устанавливает лишь два исключения из данного правила.

Во-первых, подрядчик может сослаться на то, что соответствующие работы не входят в сферу его профессиональной деятельности, например, специальные работы, которые выполнялись другой организацией по прямому договору с заказчиком.

Во-вторых, подрядчик может быть освобожден от этих работ, если докажет, что он не может их выполнить по независящим от него причинам (нет специальной техники или оборудования).

СЧИТАЯ СОГЛАСОВАННУЮ ПРОЕКТНО-СМЕТНУЮ ДОКУМЕНТАЦИЮ В ПРИНЦИПЕ НЕИЗМЕНЯЕМОЙ ДО КОНЦА СТРОИТЕЛЬСТВА, ЗАКОН УЧИТЫВАЕТ, ЧТО В ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА У СТОРОН МОГУТ ВОЗНИКНУТЬ ПОТРЕБНОСТИ В ЕЕ ПЕРЕСМОТРЕ. ЗАКАЗЧИК В ЭТОМ ОТНОШЕНИИ НАХОДИТСЯ В БОЛЕЕ ПРИВИЛЕГИРОВАННОМ ПОЛОЖЕНИИ, ТАК КАК ЕМУ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ВОЗМОЖНОСТЬ ВНОСИТЬ ИЗМЕНЕНИЯ В ДОКУМЕНТАЦИЮ БЕЗ КАКИХ-ЛИБО ССЫЛОК НА НЕЗАВИСЯЩИЕ ОТ НЕГО ОБСТОЯТЕЛЬСТВА. ОН МОЖЕТ СДЕЛАТЬ ЭТО И ПО СВОЕМУ УСМОТРЕНИЮ, НО ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО ВЫЗЫВАЕМЫЕ ЭТИМ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ ПО СТОИМОСТИ НЕ ПРЕВЫШАЮТ 10 % УКАЗАННОЙ В СМЕТЕ ОБЩЕЙ СТОИМОСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА И НЕ МЕНЯЮТ ХАРАКТЕРА ПРЕДУСМОТРЕННЫХ В ДОГОВОРЕ РАБОТ. ЕСЛИ УКАЗАННОЕ УСЛОВИЕ СОБЛЮДЕНО, ПОДРЯДЧИК НЕ ВПРАВЕ ОТКАЗАТЬСЯ ОТ ПРОВЕДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАБОТ ВЫЗВАННЫХ ИЗМЕНЕНИЕМ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ. РАЗУМЕЕТСЯ, ВСЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ОПЛАЧЕНЫ ЗАКАЗЧИКОМ В ПОРЯДКЕ, УСТАНОВЛЕННОМ ДОГОВОРОМ.

В том случае, когда предлагаемые заказчиком изменения технической документации вызывают необходимость выполнения больших по объему дополнительных работ либо меняют сам характер предусмотренных договором работ, данный вопрос подлежит обязательному согласованию с подрядчиком. Если подрядчик готов взяться за выполнение новых работ, стороны согласуют дополнительную смету и вносят в договор строительного подряда необходимые изменения.

Право требовать пересмотра сметы у подрядчика возникает в случае, если по независящим от него причинам стоимость работ превысила смету не менее чем на 10 % (п. 3. ст. 744 ГК).

Как известно, подрядчик выполняет работу за свой риск, понятием которого охватывается и риск подрядчика не уложится в согласованную с заказчиком смету. Поэтому, если выход подрядчика за пределы сметы не обусловлен какими-либо экстремальными обстоятельствами, он не вправе требовать от заказчика никаких доплат.

Например. Подрядчик не может сослаться на объемный рост стоимости строительных материалов, обусловленных инфляцией, так как данные обстоятельства можно было предвидеть при заключении договора строительного подряда и учесть в цене договора. Более того, даже если подорожание строительства произошло вследствие экстремальных обстоятельств, например, стоимость импортных стройматериалов резко возросла из-за введения правительственных таможенных пошлин, но общая стоимость работ возросла менее чем на 10 %, связанные с этим дополнительные расходы возлагаются на самого подрядчика.

Подчеркнем, что указанный порог – **10 % общей стоимости работ**, относится только к строительному подряду.

СОГЛАСНО СТ. 709 ГК РФ ПРИ СУЩЕСТВЕННОМ ВОЗРАСТАНИИ СТОИМОСТИ МАТЕРИАЛОВ И ОБОРУДОВАНИЯ, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫХ ПОДРЯДЧИКОМ, А ТАКЖЕ ОКАЗЫВАЕМЫХ ЕМУ ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ УСЛУГ, КОТОРЫЕ НЕЛЬЗЯ БЫЛО ПРЕДУСМОТРЕТЬ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА, ПОДРЯДЧИК ИМЕЕТ ПРАВО ТРЕБОВАТЬ УВЕЛИЧЕНИЯ УСТАНОВЛЕННОЙ ЦЕНЫ, А ПРИ ОТКАЗЕ ЗАКАЗЧИКА ВЫПОЛНИТЬ ЭТО ТРЕБОВАНИЕ – РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА В СООТВЕТСТВИИ СО СТ. 451 ГК.

Следующий аспект содержания договора строительного подряда – это права и обязанности сторон, связанные с осуществлением заказчиком контроля и надзора за выполнением работ.

Право заказчика осуществлять контроль и надзор за уходом и качеством выполняемых работ, соблюдением сроков их выполнения, качеством предоставляемых подрядчиком материалов, а также правильностью использования подрядчиком материалов заказчика нередко выступает одновременно и как его обязанность.

Так, если объект строится на основе оригинального архитектурного объекта, заказчик обязан заключить с архитектором договор на осуществление авторского надзора за строительством объекта (ст. 20 закона РФ "Об архитектурной деятельности в РФ").

Технический надзор за строительством осуществляется во всех случаях, когда строительство ведется за счет бюджетных средств и т.д.

В подобной ситуации заказчик должен проявлять особую внимательность, так как подрядчик, ненадлежащим образом выполнивший работу, может сослаться на то, что появление недостатков и их неустранение обусловлены тем, что заказчик не осуществлял должного контроля и надзора за выполнением работ (ст. 748 п. 4 ГК).

Ст. 748 п. 2 говорит, что заказчик, обнаруживший при осуществлении контроля и надзора за выполнением работ отступления от условий договора строительного подряда, которые могут ухудшить качество работ, или иные их недостатки, обязан немедленно заявить об этом подрядчику. Заказчик, не сделавший такого заявления, теряет право в дальнейшем ссылаться на обнаруженные им недостатки. П. 4. ст. 748 говорит: "Подрядчик, ненадлежащим образом выполнивший работы, не вправе ссылаться на то, что заказчик не осуществлял контроль и надзор за их выполнением, кроме случаев, когда обязанность осуществлять такой контроль и надзор возложена на заказчика законом".

Осуществляя надзор за выполнением работ, заказчик не должен вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность подрядчика. Но если подрядчик ведет работы с нарушением СниП и ГОСТ, других обязательных правил, в том числе содержащихся в договоре, использует некондиционные материалы и изделия, конструкции и т.д., указания заказчика об устранении выявленных нарушений носят для подрядчика обязательный характер.

Заказчик, обнаруживший недостатки, обязан немедленно заявить об этом подрядчику. Обычно все замечания фиксируются заказчиком в специальном журнале производства работ, указываются сроки, в течение которых подрядчик обязан устранить отмеченные недостатки. Если сроки не установлены, подрядчик обязан их устранить в разумные сроки.

Время, затраченное подрядчиком на устранение выявленных заказчиком недостатков, не ведет к увеличению общего срока строительства объекта.

Если заказчик располагает соответствующими кадрами и имеет в установленных законом случаях право на осуществление технического надзора за строительством, он может выполнять связанные с этим функции самостоятельно. Однако ему предоставляется возможность заключить специальный договор об оказании услуг по осуществлению контроля и надзора за строительством с соответствующим инженером (строительной организацией). В этом случае в договоре строительного подряда определяются функции такого инженера, связанные с последствиями его действий для подрядчика. В сущности, инженер выступает в качестве доверенного лица заказчика и принимает от имени заказчика все решения во взаимоотношениях с подрядчиком в части, касающейся ведения строительных работ.

Такой инженер выступает не только как представитель заказчика, но и как своего рода независимый арбитр, принимающий окончательные решения по сторонам технического характера, возникающим между заказчиком и подрядчиком.

Следующая особенность строительного подряда – сотрудничество сторон. Принцип сотрудничества проявляется в любом договоре.

Однако, наряду с этим сотрудничество сторон понимается и в особом смысле, а именно как совместная деятельность сторон, направленная на достижение общей цели. Необходимость в объединении усилий заказчика и подрядчика возникает тогда, когда в ходе строительства обнаруживаются неожиданные препятствия, преодолеть которые можно только общими усилиями.

В этом случае каждая из сторон обязана принять все зависящие от нее разумные меры по устранению таких препятствий (п. 2 ст. 750 ГК).

Например. Сильный мороз, вышли из строя источники энергоснабжения и т.д., и если заказчик может оказать содействие, он обязан это сделать.

В противном случае он, как и подрядчик, не оказавший заказчику содействие в аналогичной ситуации, утратит право на возмещение убытков, причиненных тем, что соответствующее препятствие не было своевременно преодолено, и это повлекло исполнение или ненадлежащее исполнение стороной своих обязанностей.

Поскольку в устранении препятствий к исполнению договора заинтересованы обе стороны, закон предусматривает, что расходы, понесенные на их преодоление, каждая из сторон несет самостоятельно (п. 2 ст. 750).

Следующая особенность – сдача-приемка законченного строительного объекта. Приемка выполняется в порядке, установленном законом и договором строительного подряда.

В тех случаях, когда заказчиком по договору выступала государственная организация либо строительство велось за счет бюджетных средств, сдача-приемка работ производится в два этапа:

1) вначале объект принимается рабочей комиссией, сформированной заказчиком и подрядчиком, с участием проектировщиков и представителей уполномоченных государственных органов;

2) принимается государственной приемочной комиссией, состав и уровень которой определяется в зависимости от сметной стоимости строительства и назначения объекта.

Если строительство велось за счет частных источников финансирования, приемка может производиться в один этап с обязательным участием представителей уполномоченных государственных органов и органов местного самоуправления.

Обязанность по организации и проведению приемки результата работ возлагается на заказчика, если иное не предусмотрено договором. Заказчик должен обеспечить участие в приемочной комиссии представителей соответствующих органов и заинтересованных организаций, выделить обслуживающий персонал, обеспечить объект энергией, сырьем и т.д. Все это заказчик делает за свой счет, если этот момент не оговорен договором.

Приемка объекта должна быть организована заказчиком в предельно короткий срок после получения от подрядчика сообщения о готовности объекта к сдаче.

ПРОСРОЧКА ЗАКАЗЧИКА С ПРИЕМКОЙ ОБЪЕКТА, ВО-ПЕРВЫХ, ПЕРЕНОСИТ НА НЕГО РИСК СЛУЧАЙНОЙ ГИБЕЛИ РЕЗУЛЬТАТА РАБОТ (П. 2 СТ. 705 ГК) И, ВО-ВТОРЫХ, ДАЕТ ПРАВО ПОДРЯДЧИКУ ТРЕБОВАТЬ ВОЗМЕЩЕНИЯ ПОНЕСЕННЫХ УБЫТКОВ (П. 2, СТ. 705). ПРИ ПРОСРОЧКЕ ПЕРЕДАЧИ ИЛИ ПРИЕМКИ РЕЗУЛЬТАТА РАБОТЫ, РИСК НЕСЕТ СТОРОНА, ДОПУСТИВШАЯ ПРОСРОЧКУ.

ДОГОВОР МОЖЕТ ПРЕДУСМАТРИВАТЬ КАК СДАЧУ-ПРИЕМКУ ОБЪЕКТА В ЦЕЛОМ, ТАК И ПО ЧАСТЯМ (ЭТАПАМ, ОЧЕРЕДЯМ).

Если объект сдается заказчику по частям, стороны должны оговорить, кто из них будет осуществлять пользование частью объекта, обеспечивать ее охрану, нести эксплуатационные расходы и т.д.

На заказчика, предварительно принявшего результат отдельного этапа работ, по общему правилу, переходит риск последствий гибели или повреждения результатов работ, которые произошли не по вине подрядчика (п. 3 ст. 753 ГК).

Нередко приемке результатов работ должны предшествовать предварительные испытания эксплуатации качественно построенного объекта.

В этом случае приемка объекта осуществляется только при положительном результате предварительных испытаний.

Сдача-приемка объекта строительства оформляется только специальным актом, который подписывается обеими сторонами, а представителями уполномоченных государственных органов.

ОТКАЗ СТОРОНЫ ОТ ПОДПИСАНИЯ АКТА ПРИЕМКИ-СДАЧИ НЕ ИСКЛЮЧАЕТ ОФОРМЛЕНИЕ СДАЧИ ОБЪЕКТА. ОБ ЭТОМ В АКТЕ ДЕЛАЕТСЯ ОСОБАЯ ПОМЕТКА, И АКТ ПОДПИСЫВАЕТСЯ ДРУГОЙ СТОРОНОЙ. ТАКОЙ ОДНОСТОРОННИЙ АКТ СДАЧИ ИЛИ ПРИЕМКИ РЕЗУЛЬТАТА РАБОТЫ ИМЕЕТ ЮРИДИЧЕСКУЮ СИЛУ ДО ТЕХ ПОР И ПОСТОЛЬКУ, ПОКА И ПОСКОЛЬКУ ПО ИСКУ ДРУГОЙ СТОРОНЫ ОН НЕ ПРИЗНАН СУДОМ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ. РЕШЕНИЕ СУДА ЗАВИСИТ ОТ ТОГО, ПРИЗНАЕТ ЛИ СУД МОТИВЫ ОТКАЗА ОТ ПОДПИСАНИЯ АКТА ОБОСНОВАННЫМИ ИЛИ НЕТ.

Чаще всего и на практике от подписания акта приемки объекта отказывается заказчик. Его отказ от приемки обоснован лишь тогда, когда им обнаружены такие недостатки, которые исключают возможность использования результата работ для указанной в договоре цели и не могут быть устранены подрядчиком или заказчиком (п. 6 ст. 753 ГК). Наличие в построении объемных недостатков не препятствует его приемке. Все выявленные в ходе приемки недостатки и недоделки фиксируются в акте, подрядчику предоставляется разумный срок для их устранения, взыскиваются санкции, если они предусмотрены договором, но сам результат работ должен быть принят заказчиком.

В противном случае подрядчик может составить односторонний акт сдачи работ, из которого придется исходить в дальнейшем, если только заказчик не добьется признания его недействительным в судебном порядке.

Если по независящим от сторон причинам объект не доведен до сдачи готовности, и работы по договору строительного подряда приостановлены, объект строительства должен быть законсервирован подрядчиком за счет заказчика. Кроме того, заказчик обязан оплатить подрядчику в полном объеме выполненные до момента консервации работы.

В случае, когда работы на объекте приостановлены по независящим от заказчика причинам, например, по решению компетентных государственных органов, его обязанности ограничиваются компенсацией подрядчику только прямых издержек на консервацию объекта и прекращения работ.

Упущенная выгода подрядчиком возмещается в том случае, если объект законсервирован из-за действий заказчика.

2.6 Ответственность по договору строительного подряда

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей по договору заказчик и подрядчик несут ответственность в порядке и на условиях, установленных законом и договором. В данном случае действуют все общие положения о гражданско-правовой ответственности и правила об ответственности за нарушения обычного порядка обязательства.

Однако специфика строительного подряда налагает известный отпечаток на применение общих мер и обуславливает действие некоторых специальных правил об ответственности.

ПОСКОЛЬКУ УЧАСТНИКАМИ ДОГОВОРА СТРОИТЕЛЬНОГО ПОДРЯДА ОБЫЧНО ЯВЛЯЮТСЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАСТУПАЕТ НЕЗАВИСИМО ОТ ИХ ВИНЫ В НАРУШЕНИИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ, ЕСЛИ ИНОЕ НЕ ПРЕДУСМОТРЕНО ДОГОВОРОМ. ПОЭТОМУ МОГУТ ПРИМЕНЯТЬСЯ ЛЮБЫЕ ВИДЫ САНКЦИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ. ПРИ ЭТОМ НЕКОТОРЫЕ ИЗ НИХ, В ЧАСТНОСТИ – НЕУСТОЙКА, ДЕЙСТВУЕТ ЛИШЬ ТОГДА, КОГДА ОНИ СПЕЦИАЛЬНО УСТАНОВЛЕНЫ ЗАКОНОМ ИЛИ ДОГОВОРОМ, А ДРУГИЕ, В ЧАСТНОСТИ ВЗЫСКАНИЕ УБЫТКОВ, ПРИМЕНЯЮТСЯ ВО ВСЕХ СЛУЧАЯХ НАРУШЕНИЯ СТОРОНАМИ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.

Наряду с гражданско-правовыми санкциями применяются и меры административно-правовой ответственности. Правовой базой для этого служит Закон РФ "Об административной ответственности предприятий, учреждений, организаций

и объединений за право нарушения в области строительства" от 17.12.1992 г. и постановление Правительства РФ № 729 от 27.07.1993г. "Об утверждении положения о порядке наложения штрафов за правонарушения в области строительства".

В соответствии с указанными актами, предприятия независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности, являющиеся заказчиком или подрядчиком в области строительства, подвергаются штрафам за такие нарушения, как строительство объекта без получения в установленном порядке разрешения; за нарушения обязательных требований нормативных актов в области строительства, влекущее снижение прочности, устойчивости и надежности зданий, за уклонение от исполнения или несвоевременное исполнение предписаний, выданных органами государственного архитектурно-строительного надзора РФ и т.д.

Штрафы налагаются в административном порядке уполномоченными органами Государственного архитектурно-строительного надзора РФ в порядке, предусмотренном Кодексом РФ об административных правонарушениях, и направляются в соответствующие бюджеты.

Уплата штрафов не освобождает виновных лиц от обязанности по устранению допущенных ими нарушений, возмещению ущерба и несению иной гражданско-правовой ответственности.

Ответственность за такие нарушения, как просрочка подрядчика с окончанием строительства объекта, задержка заказчика с передачей подрядчику строительной площадки, выполнение обязанностей по обеспечению строительства материалом и т.д. наступает на общих основаниях и реализуется в обычном порядке.

В ГК выделены такие виды нарушений договорных обязательств со стороны подрядчика, как нарушение или отступление от требований, предусмотренных технической документацией и в обязательных для сторон СНИП.

Известно, что работы должны вестись в строгом соответствии с технической документацией, СНИП, ГОСТ и другими обязательными правилами. Поэтому любое отступление подрядчика от требований, даже если оно, по мнению подрядчика, вполне разумно и не влечет ухудшения качества работ, поскольку оно не согласовано с заказчиком, представляет собой нарушение договора. В связи с тем, что конкретных санкций за это нарушение ГК не устанавливает, заказчик может воспользоваться любой из предоставленных ему возможностей, а именно: потребовать устранить отступления, соразмерного уменьшения установленной за работу цены или возмещения своих расходов на устранение этих отступлений.

Вместе с тем в п. 2 ст. 754 ГК подчеркивается, что подрядчик не несет ответственности за допущенные им без согласования с заказчиком мелкие отступления от технической документации, если докажет, что они не повлияли на качество выполненных работ. Спор между сторонами о характере допущенных отступлений разрешается судом. Но о любых, даже мелких отступлениях от технической документации подрядчик должен предупредить заказчика, так как в противном случае он будет отвечать за всякое повреждение объекта строительства, обусловленное отсутствием у заказчика полных данных об объекте.

С рассматриваемым нарушением тесно связан такой негативный результат деятельности подрядчика, как не достижение указанных в технической документации показателей объекта строительства, в том числе запроектированной производственной мощности предприятия.

Произойти это может по двум причинам: либо в технической документации заложены ошибочные данные относительно производственной мощности предприятия или других показателей объекта строительства; либо потому, что при строительстве объекта имели место отступления от технической документации.

В первом случае подрядчик несет ответственность только в том случае, если он готовил техническую документацию на строительство. Если заказчик, то он ответственности не несет.

Во втором случае подрядчик освобождается от ответственности тогда, когда докажет, что допущенные им отступления от технической документации санкционировал заказчик, что и привело к такому эффекту.

Применительно к реконструкции зданий и сооружений в законе специально упоминается об ответственности подрядчика за снижение или потерю устойчивости, прочности, надежности зданий или их отдельных частей.

Смысл выделения в законе данной нормы заключается в том, что если подрядчик взялся за реконструкцию здания или сооружения, то он должен в любом случае, независимо от того, кто готовит техническую документацию, не допустить того, чтобы зданию или сооружению был причинен вред.

Ссылки подрядчика на невозможность предотвращения вреда во внимание не принимаются, так как он должен учесть все это до начала работ.

При обнаружении в построенном подрядчиком объекте недостатков, снижающих его качество или мешающих использовать результат работ по его прямому назначению, наступает ответственность за ненадлежащее качество работ.

Этот вид ответственности совпадает с ответственностью в обычном подряде. Но имеются некоторые особенности.

1 Как и в обычном подряде, подрядчик несет ответственность за недостатки объекта, обнаруженные в пределах гарантированного срока. При этом дополнительно подчеркивается, что заказчик должен заявить о недостатках в разумный срок по их обнаружении, что гарантийный срок прерывается на то время, когда объект не мог эксплуатироваться вследствие недостатков, за которые отвечает подрядчик, и что по соглашению сторон установленный гарантированный срок может быть увеличен.

2 Если на результат работ гарантийный срок не установлен, требования, связанные с недостатками объекта, могут быть предъявлены при обнаружении недостатков в разумный срок, но в пределах пяти лет со дня передачи объекта заказчику (ст. 756 ГК).

3 Подрядчик может быть освобожден от ответственности, если докажет, что недостатки объекта произошли вследствие нормального износа объекта или его частей, неправильной эксплуатации или инструкции по его эксплуатации, разработанных заказчиком, а также ненадлежащего ремонта объекта, произведенного силами заказчика или привлеченными им лицами (п. 2 ст. 755 ГК).

Подрядчик несет специальную ответственность за нарушение требований закона и иных правовых актов об охране окружающей природной среды и безопасности строительных работ (ст. 751 ГК). Если в результате своей деятельности подрядчик причинил вред окружающей среде либо посторонним лицам, именно на него, а не на заказчика возлагается обязанность этот вред возместить. Подрядчик не вправе ссылаться даже на то, что он следовал указаниям заказчика либо использовал в ходе работ материалы и оборудование, представленные заказчиком.

Если указания заказчика, а также предоставленные материалы и оборудование могут привести к нарушению обязательных для обеих сторон требований по охране окружающей среды и безопасности работ, подрядчик обязан не выполнять подобные указания и отказаться от использования материалов и оборудования.

Этот вид ответственности носит внедоговорный характер и регламентируется правилами ГК (гл. 59).

Аналогично по характеру является и ответственность заказчика за вред, причиненный окружающей среде или третьим лицам в результате эксплуатации объекта, обладающего вредоносными свойствами вследствие присущих ему недостатков. Возместив потерпевшим причиненный вред, заказчик вправе предъявить к подрядчику иск о компенсации своих убытков, поскольку они обусловлены действиями подрядчика.

2.7 ДОГОВОР ПОДРЯДА НА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОЕКТНЫХ И ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ

По договору подряда на выполнение проектных и изыскательских работ подрядчик (проектировщик, изыскатель) обязуется по заданию заказчика разработать техническую документацию и (или) выполнить изыскательские работы, а заказчик обязуется принять и оплатить их результаты (п. 1 ст. 758 ГК). Этот договор непосредственно связан со сферой капитального строительства.

ПРОВЕДЕНИЕ ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ И РАЗРАБОТКА ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ЯВЛЯЕТСЯ НАЧАЛОМ СТРОИТЕЛЬСТВА ЛЮБОГО ОБЪЕКТА И ЯВЛЯЕТСЯ ЕГО ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ ПРЕДПОСЫЛКАМИ.

ДОГОВОР СТРОИТЕЛЬНОГО ПОДРЯДА МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ КАК ПРИ НАЛИЧИИ УТВЕРЖДЕННОЙ В УСТАНОВЛЕННОМ ПОРЯДКЕ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ, ТАК И ЕЕ ОТСУТСТВИИ. В ПОСЛЕДНЕМ СЛУЧАЕ, В СООТВЕТСТВИИ С ДОСТИГНУТОЙ ДОГОВОРЕННОСТЬЮ, ЗАКАЗЧИК ИЛИ ПОДРЯДЧИК ПРИНИМАЕТ НА СЕБЯ ОБЯЗАННОСТЬ ПРЕДСТАВЛЯТЬ К УСТАНОВЛЕННОМУ ДОГОВОРОМ СРОКУ НЕОБХОДИМУЮ ТЕХНИЧЕСКУЮ ДОКУМЕНТАЦИЮ.

В СВЯЗИ С ТЕМ, ЧТО РАЗРАБОТКА ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ТРЕБУЕТ ОСОБЫХ ЗНАНИЙ, НАВЫКОВ И НЕМАЛЫХ УСИЛИЙ, А ТАКЖЕ НАЛИЧИЕ ОСОБОЙ ЛИЦЕНЗИИ, ВЫПОЛНЕНИЕ ЭТОЙ РАБОТЫ ОБЫЧНО ПОРУЧАЕТСЯ СПЕЦИАЛИСТУ В ЛИЦЕ ПРОЕКТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ОТНОШЕНИЕ СТОРОН ОФОРМЛЯЮТСЯ ДОГОВОРОМ ПОДРЯДА НА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОЕКТНЫХ, А ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ – И ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ ДАННОГО ВИДА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ КАК ОБЩИМИ ПОЛОЖЕНИЯМИ О ПОДРЯДЕ, ТАК И СПЕЦИАЛЬНЫМИ НОРМАМИ. ЭТИ НОРМЫ ОТРАЖАЮТ ОСОБЕННОСТИ СОДЕРЖАНИЯ ДОГОВОРА ПОДРЯДА НА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОЕКТНЫХ И ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ И ОТЧАСТИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.

ВО ВСЕМ ОСТАЛЬНОМ НАДЛЕЖИТ ИСХОДИТЬ ИЗ ОБЩИХ ПОЛОЖЕНИЙ О ПОДРЯДЕ.

НАРЯДУ С ГК НА ОТНОШЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ВЫПОЛНЕНИЕМ ПРОЕКТНЫХ И ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ, РАСПРОСТРАНЯЮТСЯ НОРМЫ:

- ЗАКОНА "ОБ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РФ" ОТ 16.06.1991;
- ЗАКОНА "ОБ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЯХ В РФ" ОТ 4.07.1991, ЗАКОНА "ОБ ОСНОВАХ ГОСУДАРСТВА В РФ" ОТ 14.07.1992;
- ЗАКОНА "ОБ АРХИТЕКТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РФ" ОТ 17.11.1995 И НЕКОТОРЫХ ДРУГИХ ПРАВОВЫХ АКТОВ.

КРОМЕ ТОГО, КАК И В ОБЛАСТИ СТРОИТЕЛЬНОГО ПОДРЯДА, ЗДЕСЬ ДЕЙСТВУЕТ БОЛЬШОЕ КОЛИЧЕСТВО НОРМАТИВНО-ТЕХНИЧЕСКИХ ПРАВИЛ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ, СОГЛАСОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ.

ПРЕДМЕТОМ ДОГОВОРА ЯВЛЯЕТСЯ ВЫПОЛНЕНИЕ ПОДРЯДЧИКОМ РАБОТ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ ЗАВЕРШАТЬСЯ СОСТАВЛЕНИЕМ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ИЛИ ПРЕДСТАВЛЕНИЕМ ЗАКАЗЧИКУ ДАННЫХ О ПРОВЕДЕННЫХ ИЗЫСКАНИЯХ. ДОГОВОРОМ МОЖЕТ ОХВАТЫВАТЬСЯ ВЫПОЛНЕНИЕ КАК ТОГО И ДРУГОГО ВИДА РАБОТ, ТАК И ЛИШЬ ОДНОГО ИЗ НИХ.

ИЗЫСКАТЕЛЬСКИЕ РАБОТЫ – ЭТО СОСТАВНАЯ, ПРИЧЕМ НАЧАЛЬНАЯ СТАДИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ. ИЗЫСКАНИЯ ПРОВОДЯТСЯ С ЦЕЛЮ ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБОСНОВАНИЯ ВЫБОРА РАЙОНА И КОНКРЕТНОГО МЕСТА СТРОИТЕЛЬСТВА, КОМПЛЕКСНОГО ИЗУЧЕНИЯ ПРИРОДНЫХ УСЛОВИЙ РАЙОНА, ВОЗМОЖНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕСТНЫХ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ И Т.Д. ДРУГИМИ СЛОВАМИ, ЗАДАЧЕЙ ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ ЯВЛЯЕТСЯ ПОДГОТОВКА ВСЕХ ДАННЫХ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМЫ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБОСНОВАНИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И ПОСЛЕДУЮЩЕГО СОСТАВЛЕНИЯ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ.

ТЕХНИЧЕСКАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ КОМПЛЕКС ДОКУМЕНТОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ, А ТАКЖЕ ДРУГИЕ ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К НИМ ТРЕБОВАНИЯ.

ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОЕКТНЫХ И ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ, В ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКА ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОЕКТА, ВЕСЬМА БЛИЗКО ПРИМЫКАЕТ К ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЧТО ОТРАЖЕНО И В ОСОБЕННОСТЯХ СОДЕРЖАНИЯ РАССМАТРИВАЕМОГО ДОГОВОРА. НО ВСЕ ЖЕ ДОСТИГАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ПРИРАВНЕН К ПРОИЗВЕДЕНИЯМ НАУКИ, ИСКУССТВА ИЛИ ДРУГИМ ТВОРЧЕСКИМ ДОСТИЖЕНИЯМ.

СТОРОНАМИ ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ ЗАКАЗЧИК И ПОДРЯДЧИК. В КАЧЕСТВЕ ЗАКАЗЧИКОВ МОГУТ ВЫСТУПАТЬ ЛЮБЫЕ ЛИЦА, КОТОРЫЕ НУЖДАЮТСЯ В РЕЗУЛЬТАТАХ ПРОЕКТНЫХ ИЛИ ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ, ЧАСТО ЗАКАЗЫ ДЕЛАЮТСЯ ЛИЦАМИ, КОТОРЫЕ САМИ ЯВЛЯЮТСЯ ПОДРЯДЧИКАМИ ПО ДОГОВОРАМ СТРОИТЕЛЬНОГО ПОДРЯДА.

ЦЕНА ДОГОВОРА ПОДРЯДА ЧАЩЕ ВСЕГО ПРИОБРЕТАЕТ ФОРМУ СМЕТЫ, СОДЕРЖАЩУЮ ПОСТАТЕЙНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ЗАТРАТ ПОДРЯДЧИКА НА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ. ЦЕНА НЕ СЧИТАЕТСЯ

СУЩЕСТВЕННЫМ УСЛОВИЕМ ДОГОВОРА И ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С П. 3. СТ. 424 ГК.

ДОГОВОР ПОДРЯДА НА ВОСПОЛНЕНИЕ ПРОЕКТНЫХ И ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ ПРАКТИЧЕСКИ ВСЕГДА, И ПО СМЫСЛУ ЗАКОНА, НОСИТ СРОЧНЫЙ ХАРАКТЕР.

ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА ДОЛЖЕН ПРЕДУСМАТРИВАТЬСЯ СРОК, В ТЕЧЕНИЕ КОТОРОГО ПОДРЯДЧИК ДОЛЖЕН ВЫПОЛНИТЬ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ РАБОТЫ И ПЕРЕДАТЬ ИХ РЕЗУЛЬТАТ ЗАКАЗЧИКУ. ОБЩИЙ СРОК ДОГОВОРА МОЖЕТ БЫТЬ РАЗБИТ НА РЯД ПРОМЕЖУТОЧНЫХ СРОКОВ, К КОТОРЫМ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ВЫПОЛНЕНЫ ОТДЕЛЬНЫЕ ЭТАПЫ РАБОТ. СРОК, ОДНАКО, НЕ ОТНОСИТЬСЯ К СУЩЕСТВЕННЫМ УСЛОВИЯМ ДОГОВОРА, ТАК КАК ПРИ ОТСУТСТВИИ В ДОГОВОРЕ ЧЕТКИХ ВРЕМЕННЫХ ГРАНИЦ ПОДРЯДЧИК ДОЛЖЕН ВЫПОЛНИТЬ ПОРУЧАЕМУЮ ЕМУ РАБОТУ В РАЗУМНЫЙ СРОК ПОСЛЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ (П. 2 СТ. 314 ГК).

ОБЫЧНО ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В ПИСЬМЕННОМ ВИДЕ, ХОТЯ КАКИХ-ЛИБО ТРЕБОВАНИЙ К ФОРМЕ ДОГОВОРА ПОДРЯДА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОЕКТОВ И ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ В ЗАКОНЕ НЕ СОДЕРЖИТСЯ.

ДОГОВОР ПОДРЯДА НА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОЕКТНЫХ И ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ, КАК И ДОГОВОР СТРОИТЕЛЬНОГО ПОДРЯДА, МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ КАК В ОБЫЧНОМ ПОРЯДКЕ, ТАК И ПОСРЕДСТВОМ ПРОВЕДЕНИЯ ПОДРЯДНЫХ ТОРГОВ.

СОДЕРЖАНИЕ ДОГОВОРА. К ОБЯЗАННОСТЯМ ПОДРЯДЧИКА ОТНОСИТСЯ ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ В ТОЧНОМ СООТВЕТСТВИИ С ЗАДАНИЕМ И ИНЫМИ ИСХОДНЫМИ ДАННЫМИ НА ПРОЕКТИРОВАНИЕ И ДОГОВОРОМ. ЛЮБЫЕ ОТСТУПЛЕНИЯ ОТ ЭТОГО ЗАДАНИЯ, ИНЫХ ИСХОДНЫХ ДАННЫХ ИЛИ УСЛОВИЙ ДОГОВОРА ПОДРЯДЧИК ДОЛЖЕН В ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ СОГЛАСОВАТЬ ЗАКАЗЧИКОМ. ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ ДОЛЖНЫ СОБЛЮДАТЬСЯ ВСЕ ТРЕБОВАНИЯ СНИП, Гост И ДРУГИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ НОРМАТИВОВ.

СЛЕДУЮЩЕЙ ОБЯЗАННОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКА ЯВЛЯЕТСЯ СОГЛАСОВАНИЕ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ С ЗАКАЗЧИКОМ, А ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ ВМЕСТЕ С ЗАКАЗЧИКОМ – С КОМПЕТЕНТНЫМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.

ПОДРЯДЧИК ДОЛЖЕН ПРЕДСТАВИТЬ ЗАКАЗЧИКУ ДЛЯ СОГЛАСОВАНИЯ КОМПЛЕКТЫ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ, ДАТЬ НЕОБХОДИМЫЕ ПОЯСНЕНИЯ, ОБОСНОВАТЬ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ПРОЕКТНЫХ РЕШЕНИЙ, ВЫБОРА КОНКРЕТНЫХ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ И Т.Д.

ЗАКАЗЧИК ПРОВЕРЯЕТ СООТВЕТСТВИЕ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ НОРМАТИВНО-ТЕХНИЧЕСКИМ ТРЕБОВАНИЯМ И СВОЕМУ ЗАДАНИЮ И, ЕСЛИ НЕТ МЕЖДУ НИМИ РАСХОЖДЕНИЙ, СОГЛАСУЕТ ТЕХНИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ.

В ДОГОВОРЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНО УСТАНОВИТЬ СРОК, В ТЕЧЕНИЕ КОТОРОГО ЗАКАЗЧИК ДОЛЖЕН РАССМОТРЕТЬ ПРЕДОСТАВЛЕННУЮ ЕМУ НА СОГЛАСОВАНИЕ ТЕХНИЧЕСКУЮ ДОКУМЕНТАЦИЮ.

Поскольку подрядчик должен получить соответствующее согласование компетентных государственных органов, и при этом принимает участие и заказчик, то стороны должны договориться о том, как они будут действовать. Если для согласования документа требуется внести в нее изменения и исправления, продиктованные требованиями компетентных органов, подрядчик должен это сделать либо за свой счет (если недочеты по его вине), либо за счет заказчика (если имелись ошибки в его задании и исходных данных).

Согласованная документация либо результаты изыскательских работ должны быть переданы подрядчиком заказчику. Техническая документация передается в готовом виде, пригодном для ее дальнейшего использования, в оговоренном числе экземпляров, в полном комплекте и с соответствующими пометками о ее согласовании. Передача осуществляется по акту сдачи-приемки.

ПОДРЯДЧИК ОБЯЗУЕТСЯ НЕ ПЕРЕДАВАТЬ КОПИИ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ НИКАКИМ ТРЕТЬИМ ЛИЦАМ БЕЗ ПОЛУЧЕНИЯ ОТ ЗАКАЗЧИКА СООТВЕТСТВУЮЩЕГО РАЗРЕШЕНИЯ (АБЗ. 5, П. 1 СТ. 760 ГК). ЭТО ОБУСЛОВЛЕНО ТЕМ, ЧТО ДАННАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ РАЗРАБОТАНА ПО ЗАДАНИЮ КОНКРЕТНОГО ЗАКАЗЧИКА И СПОЛНА ИМИ ОПЛАЧЕНА.

ЗАКАЗЧИК ВПРАВЕ РАССМАТРИВАТЬ СОДЕРЖАЩИЕСЯ В ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ СВЕДЕНИЯ КАК СВОЮ СЛУЖЕБНУЮ И КОММЕРЧЕСКУЮ ТАЙНУ (СТ. 139 ГК).

ПЕРЕДАННАЯ ЗАКАЗЧИКУ ТЕХНИЧЕСКАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ ПРЕДСТАВЛЯЕТ ДЛЯ НЕГО ЦЕННОСТЬ ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО ОН МОЖЕТ ЕЕ СВОБОДНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ В ТЕХ ЦЕЛЯХ, ДЛЯ КОТОРЫХ ОНА ЗАКАЗЫВАЛАСЬ. ПОЭТОМУ ПОДРЯДЧИК ДОЛЖЕН ОБЕСПЕЧИТЬ ЮРИДИЧЕСКУЮ ЧИСТОТУ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ, Т.Е. ГАРАНТИРОВАТЬ ОТСУТСТВИЕ У ТРЕТЬИХ ЛИЦ ВОЗМОЖНОСТИ ВОСПРЕпятСТВОВАТЬ ВЫПОЛНЕНИЮ РАБОТ ИЛИ ОГРАНИЧИВАТЬ ИХ ВЫПОЛНЕНИЕ НА ОСНОВЕ ПОДГОТОВЛЕННОЙ ПОДРЯДЧИКОМ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ (П. 2 СТ. 760 ГК).

ПОД ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ ПОНИМАЮТСЯ И КОМПЕТЕНТНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ (НАПРИМЕР, ТЕ ИЗ НИХ, С КОТОРЫМИ ТЕХНИЧЕСКИЙ ДОКУМЕНТ НЕ БЫЛ В УСТАНОВЛЕННОМ ПОРЯДКЕ СОГЛАСОВАН), И ХОЗЯЙСТВЕННЫЕ СУБЪЕКТЫ (НАПРИМЕР, АВТОРЫ-АРХИТЕКТОРЫ ЧАСТИ ПРОЕКТА).

В СЛУЧАЕ ПРЕДЪЯВЛЕНИЯ К ЗАКАЗЧИКУ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПРЕТЕНЗИЙ СО СТОРОНЫ ТРЕТЬИХ ЛИЦ ПОДРЯДЧИК ДОЛЖЕН ВЫСТУПИТЬ НА СТОРОНЕ ЗАКАЗЧИКА И ЗАЩИЩАТЬ ЕГО ИНТЕРЕСЫ.

ЕСЛИ ЖЕ ТРЕБОВАНИЯ ТРЕТЬИХ ЛИЦ ОКАЖУТСЯ ОБОСНОВАННЫМИ, ПОДРЯДЧИК ДОЛЖЕН ВОЗМЕСТИТЬ ЗАКАЗЧИКУ ВОЗНИКШИЕ У НЕГО УБЫТКИ.

НАКОНЕЦ, ПОДРЯДЧИК ДОЛЖЕН ОБЕСПЕЧИТЬ НАДЛЕЖАЩЕЕ КАЧЕСТВО ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ.

ТРЕБОВАНИЯ К КАЧЕСТВУ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ЗАДАНИЕМ ЗАКАЗЧИКА, А ТАКЖЕ НОРМАТИВНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИЕЙ.

ЕСЛИ РЕЗУЛЬТАТ РАБОТЫ ПОДРЯДЧИКА НЕ БУДЕТ ОБЛАДАТЬ НАДЛЕЖАЩИМ КАЧЕСТВОМ, В ЧАСТНОСТИ ИМЕЕТ НЕДОСТАТКИ, ОБНАРУЖЕННЫЕ В ХОДЕ СТРОИТЕЛЬСТВА, В ПРОЦЕССЕ ЭКСПЛУАТАЦИИ ОБЪЕКТА, ВОЗВЕДЕННОГО НА ОСНОВЕ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ И ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ, ПОДРЯДЧИК НЕСЕТ ЗА ЭТО ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. В СООТВЕТСТВИИ С П. 2 СТ. 761 ГК ОН ОБЯЗАН ПО ТРЕБОВАНИЮ ЗАКАЗЧИКА БЕЗВОЗМЕЗДНО ПЕРЕДАТЬ ТЕХНИЧЕСКУЮ ДОКУМЕНТАЦИЮ И СООТВЕТСТВЕННО ПРОИЗВЕСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ИЗЫСКАТЕЛЬСКИЕ РАБОТЫ, А ТАКЖЕ ВОЗМЕСТИТЬ ЗАКАЗЧИКУ ПРИЧИНЕННЫЕ УБЫТКИ.

К ОСНОВНЫМ ОБЯЗАННОСТЯМ ЗАКАЗЧИКА ОТНОСИТСЯ, ПРЕЖДЕ ВСЕГО, ОБЯЗАННОСТЬ ПЕРЕДАТЬ ПОДРЯДЧИКУ ЗАДАНИЕ НА ПРОЕКТИРОВАНИЕ, А ТАКЖЕ ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ (П. 1 СТ. 759 ГК).

ПОСКОЛЬКУ ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ ЗАДАНИЯ ТРЕБУЮТСЯ СПЕЦИАЛЬНЫЕ ЗНАЧЕНИЯ, ЗАКАЗЧИК МОЖЕТ ПОРУЧИТЬ ЕГО ПОДГОТОВКУ ДРУГОМУ ЛИЦУ, ВКЛЮЧАЯ И САМОГО ПОДРЯДЧИКА.

ЗАКАЗЧИК ОБЯЗАН ОПЛАТИТЬ РАБОТУ ПОДРЯДЧИКА В ПОРЯДКЕ, УСТАНОВЛЕННОМ ДОГОВОРом, А ТАКЖЕ ВОЗМЕСТИТЬ ПОДРЯДЧИКУ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ РАСХОДЫ, ВЫЗВАННЫЕ ИЗМЕНЕНИЕМ ИСХОДНЫХ ДАННЫХ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ ВСЛЕДСТВИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, НЕ ЗАВИСЯЩИХ ОТ ПОДРЯДЧИКА (АБЗ. 6, СТ. 762 ГК). ЕСЛИ ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ДОГОВОРом НЕ ОПРЕДЕЛЕН, ЗАКАЗЧИК ДОЛЖЕН УПЛАТИТЬ ПОДРЯДЧИКУ ОГОВОРЕННУЮ ДОГОВОРом ЦЕНУ ПОЛНОСТЬЮ ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ВСЕХ РАБОТ, А ЕСЛИ ПО ЭТАПАМ – ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ЭТАПОВ.

КАК И ПОДРЯДЧИК, ЗАКАЗЧИК НЕ МОЖЕТ ПЕРЕДАТЬ ТЕХНИЧЕСКУЮ ДОКУМЕНТАЦИЮ ТРЕТЬИМ ЛИЦАМ, А ТАКЖЕ РАЗГЛАШАТЬ СОДЕРЖАЩИЕСЯ В НЕЙ ДАННЫЕ БЕЗ СОГЛАСИЯ ПОДРЯДЧИКА (АБЗ. 3, СТ. 762 ГК). ПО ОБЩЕМУ ПРАВИЛУ ОН ДОЛЖЕН ИСПОЛЬЗОВАТЬ ПОЛУЧЕННУЮ ОТ ПОДРЯДЧИКА ТЕХНИЧЕСКУЮ ДОКУМЕНТАЦИЮ ТОЛЬКО В ЦЕЛЯХ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ДОГОВОРом.

ОБЫЧНО ПРАВА ЗАКАЗЧИКА В ЧАСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ОГРАНИЧИВАЕТСЯ ВОЗМОЖНОСТЬЮ ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИ СТРОИТЕЛЬСТВЕ КОНКРЕТНОГО ОБЪЕКТА.

ОДНАКО ДОГОВОРом МОГУТ БЫТЬ ПРЕДУСМОТРЕНЫ И БОЛЕЕ ШИРОКИЕ ПРАВА ЗАКАЗЧИКА, В ЧАСТНОСТИ ВОЗМОЖНОСТЬ ТИРАЖИРОВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ, ЧТО ОБЫЧНО УВЯЗЫВАЕТСЯ С РАЗМЕРОМ ОПЛАТЫ.

ЗАКАЗЧИК ОБЯЗАН ОКАЗЫВАТЬ СОДЕЙСТВИЕ ПОДРЯДЧИКУ В ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ОБЪЕМЕ И НА УСЛОВИЯХ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ДОГОВОРом. СОДЕЙСТВИЕ ЗАКАЗЧИКА МОЖЕТ ВЫРАЖАТЬСЯ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПОДРЯДЧИКУ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ НОРМАТИВНОЙ И ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ, ВЫДЕЛЕНИИ СВОИХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ПЕРЕДАЧЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ИСХОДНЫХ ДАННЫХ И Т.Д.

НАКОНЕЦ, ЗАКАЗЧИК ОБЯЗАН ПРИВЛЕЧЬ ПОДРЯДЧИКА К УЧАСТИЮ В ДЕЛЕ ПО ИСКУ, ПРЕДЪЯВЛЕННОМУ К ЗАКАЗЧИКУ ТРЕТЬИМ ЛИЦОМ В СВЯЗИ С НЕДОСТАТКАМИ СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ.

ТАКАЯ СИТУАЦИЯ ВОЗНИКАЕТ ТОГДА, КОГДА В КАЧЕСТВЕ ЗАКАЗЧИКА ПО ДОГОВОРу ПОДРЯДА НА ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ ВЫСТУПАЕТ ЛИЦО, КОТОРОЕ ОДНОВРЕМЕННО ЯВЛЯЕТСЯ ПОДРЯДЧИКОМ ПО ДОГОВОРу СТРОИТЕЛЬНОГО ПОДРЯДА. ТАКОЕ ЛИЦО ОТВЕЧАЕТ ПЕРЕД ЗАКАЗЧИКОМ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ ЗА ЛЮБЫЕ НЕДОСТАТКИ ПОСТРОЕННОГО ОБЪЕКТА, ВКЛЮЧАЯ И ТЕ, КОТОРЫЕ ОБУСЛОВЛЕННЫ НЕДОСТАТКАМИ ПРОЕКТНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ. ВОЗМЕСТИВ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ УБЫТКИ СВОЕМУ ЗАКАЗЧИКУ, ПОДРЯДЧИК ВПРАВЕ ПРЕДЪЯВИТЬ ИСК К ПРОЕКТИРОВОЩИКУ ИЛИ ИЗЫСКАТЕЛЮ. ПОЭТОМУ ПОДРЯДЧИК ПО ДОГОВОРу НА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОЕКТНЫХ И ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ ПРЯМО ЗАИНТЕРЕСОВАН В ТОМ, ЧТОБЫ ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В СПОРЕ МЕЖДУ ЗАКАЗЧИКОМ И ТРЕТЬИМ ЛИЦОМ И ДОКАЗАТЬ, ЧТО ТЕХНИЧЕСКАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ И ДАННЫЕ ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ НЕ ИМЕЮТ ПРИПИСЫВАЕМЫХ НЕДОСТАТКОВ.

НЕПРИВЛЕЧЕНИЕ ЗАКАЗЧИКОМ ПОДРЯДЧИКА К УЧАСТИЮ В ДЕЛЕ ОСВОБОЖДАЕТ ПОДРЯДЧИКА ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПЕРЕД ЗАКАЗЧИКОМ, ЕСЛИ ПОДРЯДЧИК ДОКАЖЕТ, ЧТО, ПРИНЯВ УЧАСТИЕ В ДЕЛЕ, ОН МОГ БЫ ПРЕДОТВРАТИТЬ ВЗЫСКАНИЕ С ЗАКАЗЧИКА УБЫТКОВ ИЛИ ПРИМЕНЕНИЕ К НЕМУ ИНЫХ САНКЦИЙ, СВЯЗАННЫХ С НЕДОСТАТКАМИ ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ИЛИ ДАННЫХ ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ РАБОТ.

НАПРОТИВ, ПОДРЯДЧИК, ПРИВЛЕЧЕННЫЙ К УЧАСТИЮ В ДЕЛЕ, НО НЕ ПРИНЯВШИЙ В НЕМ УЧАСТИЕ, ЛИШАЕТСЯ ПРАВА ДОКАЗЫВАТЬ НЕПРАВИЛЬНОСТЬ ВЕДЕНИЯ ДЕЛА ЗАКАЗЧИКОМ.

2.8 Подрядные работы для государственных нужд

В условиях рыночной экономики строительные, проектные и изыскательские работы выполняются на основе договоров, которые заключаются по свободному усмотрению сторон. Однако в таких работах нуждается и государство, реализующее свои целевые программы по обеспечению жильем малообеспеченных слоев населения, созданию объектов жизнеобеспечения, социального обслуживания и т.д.

В СВЯЗИ С ЭТИМ НАРЯДУ С ПРАВИЛАМИ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИМИ ВЫПОЛНЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ ПРИ ОБЫЧНЫХ УСЛОВИЯХ ГРАЖДАНСКОГО ОБОРОТА, ИМЕЕТСЯ СПЕЦИАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПОДРЯДНЫХ РАБОТАХ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НУЖД.

В НАСТОЯЩИЙ МОМЕНТ ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРАКТА НА ВЫПОЛНЕНИЕ ПОДРЯДНЫХ РАБОТ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НУЖД ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ПРАВИЛАМИ О ПОСТАВКАХ ПРОДУКЦИИ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НУЖД (СТ. 527 – 528 ГК). ОСНОВНЫМ ИСТОЧНИКОМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РФ ОТ 14.08.1993 Г. "ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПОРЯДКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И

ИСПОЛНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОНТРАКТОВ НА СТРОИТЕЛЬСТВО ОБЪЕКТОВ ДЛЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НУЖД В РФ".

СЛЕДУЕТ ОТМЕТИТЬ, ЧТО В ДАННОЙ СФЕРЕ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ДЕЙСТВУЮТ СОВЕРШЕННО ИНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ПОДРЯДЧИКА И ЗАКАЗЧИКА ПО СРАВНЕНИЮ С ТЕМИ, КОТОРЫЕ ПРИМЕНЯЛИСЬ В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД.

ОСНОВНАЯ ИДЕЯ, СОДЕРЖАЩАЯСЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ, СОСТОИТ В ТОМ, ЧТО ВЫПОЛНЕНИЕ ПОДРЯДНЫХ РАБОТ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ НА ДОБРОВОЛЬНОЙ ОСНОВЕ. ПРИНУЖДЕНИЕ ПОДРЯДЧИКОВ К ВСТУПЛЕНИЮ В ДОГОВОРНЫЕ ОТНОШЕНИЯ ДОПУСКАЕТСЯ ЛИШЬ В ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫХ СЛУЧАЯХ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ЗАКОНОМ И ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО ИМ БУДУТ ВОЗМЕЩЕНЫ ВСЕ ВОЗМОЖНЫЕ В СВЯЗИ С ЭТИМ ЗАТРАТЫ.

ВЗАМЕН ПРИНУЖДЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО УСТАНОВЛИВАЕТ СИСТЕМУ МЕР ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ УЧАСТИЯ ПОДРЯДЧИКОВ В ТАКОГО РОДА РАБОТАХ.

К ИХ ЧИСЛУ ОТНОСЯТСЯ КРЕДИТОВАНИЕ ПОДРЯДЧИКОВ НА ЛЬГОТНЫХ УСЛОВИЯХ; ВЫДЕЛЕНИЕ ИМ ЦЕЛЕВЫХ ДОТАЦИЙ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ ПО НАЛОГАМ И Т.Д.

Кроме того, законодательством закреплены специальные гарантии, обеспечивающие возмещение подрядчикам их потерь, связанных с прекращением финансирования соответствующих работ, изменением условий государственных контрактов и т.д.

Государственный заказ на подрядные работы дается лишь тогда, когда на его выполнение соответствующим бюджетом выделены необходимые средства. В качестве гаранта осуществления финансирования выступает правительство РФ или соответствующий орган управления субъекта РФ.

Такие обстоятельства делают участие в подрядных работах для государственных нужд достаточно привлекательным. Сама необходимость административного давления на будущих участников договорных отношений автоматически отпадает. Государство получает возможность отбора среди многих претендентов, наиболее достойных, путем организации и проведения подрядных торгов.

Правовой формой, гарантирующей выполнение подрядных работ, предназначенных для удовлетворения потребностей РФ или субъекта РФ и финансируемых за счет средств соответствующих бюджетов и внебюджетных источников, является государственный контракт на выполнение подрядных работ для государственных нужд.

По государственному контракту на выполнение подрядных работ для государственных нужд (далее государственный контракт) подрядчик обязуется выполнить строительные, проектные и другие, связанные со строительством и ремонтом объектов производственного и непроизводственного характера работы, и передать их государственному заказчику, а государственный заказчик обязуется принять выполненные работы и оплатить их или обеспечить их оплату (п. 2 ст. 763 ГК).

Сторонами государственного контракта являются государственный заказчик и подрядчик. Заказчиком может выступать государственный орган, обладающий необходимыми инвестиционными ресурсами, или организация, наделенная правом распоряжаться такими ресурсами. При передаче функций государственного заказчика хозяйствующим субъектам в договорах с ними предусматриваются обязательства по выполнению переданных им функций, эффективному использованию выделенных средств, а также ответственность сторон за нарушение обязательств. Государственные заказчики обеспечиваются финансовыми ресурсами в объеме, установленном соответствующими бюджетами.

Подрядчиком по государственному контракту может быть любое юридическое или физическое лицо, обладающее статусом предпринимателя и имеющее необходимую лицензию на выполнение соответствующего вида работ. К выполнению государственных контрактов могут быть привлечены иностранные организации. Выбор конкретного подрядчика производится на конкурсной основе путем подрядных торгов.

Предметом государственного контракта являются результаты строительных, проектных, изыскательских и иных связанных со строительством и ремонтом работ. При заключении контракта в нем конкретно определяются объем и виды предстоящих работ, при необходимости с их разбивкой по годам и иным периодам.

Цена выступает в качестве существенного условия государственного контракта, поскольку в соответствии с п. 1 ст. 766 ГК в нем должны быть конкретно оговорены стоимость предстоящей работы, а также размер и порядок финансирования и оплаты работ. Стоимость работ по контракту определяется на основе проведенного конкурса (подрядных торгов) в пределах исходных условий.

В ходе работ их стоимость по договоренности сторон может быть уточнена в связи с действием объективных обстоятельств. Выделение дополнительных финансовых средств на увеличение стоимости работ производится государственным заказчиком по согласованию с органом, выделившим эти средства.

Государственный заказчик обычно выделяет подрядчику в установленном порядке аванс, обеспечивает своевременное и непрерывное финансирование работ. Размер, сроки перечисления аванса, порядок его погашения, а также условия промежуточных расчетов за выполненные работы в пределах 95 % их стоимости устанавливаются при заключении контракта (п. 5 "Основных положений").

ОКОНЧАТЕЛЬНЫЙ РАСЧЕТ ПРОИЗВОДИТСЯ В ШЕСТИМЕСЯЧНЫЙ СРОК ПОСЛЕ ПРИНЯТИЯ ОБЪЕКТА В ЭКСПЛУАТАЦИЮ В ЦЕЛОМ ИЛИ ЕГО ОЧЕРЕДИ (ОТДЕЛЬНЫХ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ), ЕСЛИ ИНОЙ СРОК РАСЧЕТОВ НЕ ПРЕДУСМОТРЕН В КОНТРАКТЕ.

ВАЖНОЕ ЗНАЧЕНИЕ ПРИДАЕТСЯ ЕГО СРОКУ. В КОНТРАКТЕ В ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ОПРЕДЕЛЕНЫ СРОКИ НАЧАЛА И ОКОНЧАНИЯ РАБОТ, А ПО ЖЕЛАНИЮ СТОРОН – И ДРУГИЕ СРОКИ (СРОКИ ПРИЕМКИ ОТДЕЛЬНЫХ ОЧЕРЕДЕЙ, ПУСКОВЫХ КОМПЛЕКСОВ, ЗДАНИЙ, СООРУЖЕНИЙ И Т.Д.).

ПРИ УМЕНЬШЕНИИ СООТВЕТСТВУЮЩИМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ В УСТАНОВЛЕННОМ ПОРЯДКЕ СРЕДСТВ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО БЮДЖЕТА ВЫДЕЛЕННЫХ ДЛЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПОДРЯДНЫХ РАБОТ СТОРОНЫ ДОЛЖНЫ СОГЛАСОВАТЬ НОВЫЕ СРОКИ, А ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ. ПОДРЯДЧИК ВПРАВЕ ТРЕБОВАТЬ ОТ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗЧИКА ВОЗМЕЩЕНИЕ УБЫТКОВ, ПРИЧИНЕННЫХ ИЗМЕНЕНИЕМ СРОКОВ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ (П. 1 СТ. 767). К ЧИСЛУ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРАКТА ОТНОСИТСЯ ТАКЖЕ УСЛОВИЕ О СПОСОБАХ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ИСПОЛНЕНИЕ СТОРОНАМИ ИХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ (П. 1 СТ. 766 ГК). ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗЧИКА ПО ОПЛАТЕ ПОДРЯДНЫХ РАБОТ ГАРАНТИРУЮТСЯ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РФ ИЛИ ОРГАНОМ УПРАВЛЕНИЯ СУБЪЕКТА РФ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТОГО, ЗА СЧЕТ КАКИХ СРЕДСТВ ФИНАНСИРУЮТСЯ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ РАБОТЫ. ИСПОЛНЕНИЕ ПОДРЯДЧИКОМ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ МОГУТ ОБЕСПЕЧИВАТЬ БАНКОВСКАЯ ГАРАНТИЯ, ПОРУЧИТЕЛЬСТВО, НЕУСТОЙКА, ВОЗМОЖНО И СОЧЕТАНИЕ ЭТИХ СРЕДСТВ.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРАКТ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ В ВИДЕ ОТДЕЛЬНОГО ДОКУМЕНТА, ПОДПИСЫВАЕМОГО СТОРОНАМИ. КОНТРАКТ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ПОСЛЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО ПРОВЕДЕНИЯ ПОДРЯДНЫХ ТОРГОВ.

ОПРЕДЕЛЕННЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ ОБЛАДАЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ КОНТРАКТУ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ. ВО-ПЕРВЫХ, ПРИ НЕСОБЛЮДЕНИИ УСТАНОВЛЕННЫХ КОНТРАКТОМ СРОКОВ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЭТАПОВ БЮДЖЕТНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ И ЛЬГОТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КРЕДИТОВАНИЕ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРИОСТАНАВЛИВАЕТСЯ ОРГАНОМ, ВЫДЕЛИВШИМ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ СРЕДСТВА. РЕШЕНИЕ О ДАЛЬНЕЙШЕЙ СУДЬБЕ СТРОИТЕЛЬСТВА ПРИНИМАЕТСЯ В УСТАНОВЛЕННОМ ПОРЯДКЕ ПО ПРЕДЛОЖЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗЧИКА, СОГЛАСОВАННОМУ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.

ВО-ВТОРЫХ, "ОСНОВНЫМИ ПОЛОЖЕНИЯМИ" УСТАНОВЛЕНО, ЧТО В СЛУЧАЕ НАРУШЕНИЯ СРОКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА ПОДРЯДЧИК УПЛАЧИВАЕТ ШТРАФ В РАЗМЕРЕ ОДНОЙ ТЫСЯЧНОЙ ЧАСТИ ДОГОВОРНОЙ СТОИМОСТИ ЗА КАЖДЫЙ ДЕНЬ ПРОСРОЧКИ ДО ФАКТИЧЕСКОГО ЗАВЕРШЕНИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА (П. 9 "ОСНОВНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ"). ОДНАКО УКАЗАННАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАСТУПАЕТ ЛИШЬ ПРИ ВИНОВНОМ НАРУШЕНИИ ПОДРЯДЧИКОМ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.

ГОСУДАРСТВЕННЫМ КОНТРАКТОМ МОГУТ БЫТЬ ПРЕДУСМОТРЕНЫ И ДРУГИЕ МЕРЫ ИМУЩЕСТВЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВЗЫСКАНИЕ УБЫТКОВ В ПОЛНОМ РАЗМЕРЕ СВЕРХ НЕУСТОЙКИ.

3 Производственные отношения

Производственные отношения в строительстве регламентируются Трудовым Кодексом РФ, принятым 26.12.2001.

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

Основными задачами трудового законодательства являются создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- подготовке трудоустройству у данного работодателя;
- переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- разрешению трудовых споров.

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

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного

федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение прав на разрешение индивидуальных и коллективных споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.1 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

В случаях и в порядке, которые установлены законом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора и в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- *направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;*
- *судебного решения о заключении трудового договора;*
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

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

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

3.2 СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

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

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- *обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.*

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ. РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ

ПРАВО:

- *заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками и в порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;*
 - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
 - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
 - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
 - принимать локальные нормативные акты;
 - создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- Работодатель обязан:
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - *предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;*
 - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - *обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;*
 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
 - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
 - *своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение закона, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;*
 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

**ПРОФЕССИЯМ СВЯЗАНО ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ
ЛИБО НАЛИЧИЕ ОГРАНИЧЕНИЙ, ТО
НАИМЕНОВАНИЕ ЭТИХ ДОЛЖНОСТЕЙ,
СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ИЛИ ПРОФЕССИЙ И
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К НИМ
ДОЛЖНЫ СООТВЕТСТВОВАТЬ НАИМЕНОВАНИЯМ
И ТРЕБОВАНИЯМ, УКАЗАННЫМ В
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ СПРАВОЧНИКАХ,
УТВЕРЖДАЕМЫХ В ПОРЯДКЕ,
УСТАНОВЛЕННЫМ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ; ПРАВА И
ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА; ПРАВА И
ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ;
ХАРАКТЕРИСТИКИ УСЛОВИЙ ТРУДА,
КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ ЗА
РАБОТУ В ТЯЖЕЛЫХ, ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ
УСЛОВИЯХ; РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА (ЕСЛИ ОН В
ОТНОШЕНИИ ДАННОГО РАБОТНИКА ОТЛИЧАЕТСЯ
ОТ ОБЩИХ ПРАВИЛ, УСТАНОВЛЕННЫХ В
ОРГАНИЗАЦИИ); УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА (В ТОМ
ЧИСЛЕ РАЗМЕР ТАРИФНОЙ СТАВКИ ИЛИ
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РАБОТНИКА, ДОПЛАТЫ,
НАДБАВКИ И ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ); ВИДЫ
И УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ,
НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ.**

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания – до 25 работников), а также к работодателям – физическим лицам;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;
- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3.4 Заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

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

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

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

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

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

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения настоящего Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом; беременных женщин; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности; лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.5 Изменение трудового договора

Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 настоящего Кодекса.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенными сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 настоящего Кодекса.

В случае, если обстоятельства, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 настоящего Кодекса с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

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.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 настоящего Кодекса.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

3.6 Прекращение трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78);
- 2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть первая ст. 72);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая ст. 72);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
 - 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - д) 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;
 - 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
 - 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - 11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
 - 12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
 - 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
 - 14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пп. 2 и 3 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, подпункту "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом "б" п. 3 ст. 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) избрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- 6) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в п. 2 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ст. 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Прекращение трудового договора в случаях, указанных в части первой настоящей статьи, производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 11 ст. 77 настоящего Кодекса работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

3.7 Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16 ч в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет; 5 ч в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы; 4 ч в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет; 4 ч в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 ч;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 ч.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Ночное время – время с 22 ч до 6 ч.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными

членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 ч в неделю.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка

организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется отпуск до пяти календарных дней.

3.8 Оплата труда

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета, – соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) – законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

• работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договорами.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155) или простое (часть третья ст. 157);

• при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пп. 1, 2, подпункте "а" п. 3 и п. 4 ст. 81, пп. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155) или простое (часть третья ст. 157);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 %.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить неоспариваемую им сумму.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

• в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формирований и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Время простоя (ст. 74) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

3.9 Командировки

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

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

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.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

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, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

3.10 Компенсации

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт "а" п. 3 ст. 81);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77).

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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 данной организации 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.

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

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

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 не ниже трех средних месячных заработков работника.

3.11 Дисциплина труда

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

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

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом 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 в организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

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

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

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: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя – физического лица.

К указанным лицам относятся:

- работники, выполняющие работу по трудовому договору;
- студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования, проходящие производственную практику в организациях;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией организации;
- другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве: травма, в том числе нанесенная другим лицом; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, – повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, если они произошли:

- в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и другие);

- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

- при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;

- при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет в соответствии с настоящей главой;

- немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя – физического лица принимают участие указанный работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав данной комиссии входит уполномоченный представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, расследуется и учитывается организацией, производящей эти работы. В этом случае комиссия, проводившая расследование несчастного случая, информирует руководителя организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству.

Расследование несчастного случая на производстве, происшедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим государственным органом надзора и контроля.

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего – его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае, если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или уполномоченный им его представитель либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

При несчастном случае, происшедшем в организациях и на объектах, подконтрольных территориальным органам федерального горного и промышленного надзора, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае на производстве с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители общероссийского объединения профессиональных союзов. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда соответствующей государственной инспекции труда, а на объектах, подконтрольных территориальному органу федерального горного и промышленного надзора – руководитель этого территориального органа. На судне состав комиссии формируется федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами транспорта, либо федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами рыболовства, в соответствии с принадлежностью судна.

При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, состав которой утверждается Правительством Российской Федерации.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

При заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель – физическое лицо обязан:

- оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления;
- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем – физическим лицом может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем – физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем – физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке.

Документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, является письменный трудовой договор. Работодатель – физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

список Литературы

1 ГРАЖДАНСКИЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Ч. 1, 2. М.: НОВАЯ ВОЛНА, 1996. 512 С.

- 2 Гражданское право / Под ред. С.П. Гриялаева, М.: Юрист, 1999. 484 с.
- 3 Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: ИКФ ЭКМОС, 2001.
- 4 Закон РФ "О защите прав потребителей" // Ведомости РФ. 1992. № 15.
- 5 Закон РСФСР "Об инвестиционной деятельности в РСФСР" // Ведомости РФ. 1991. № 29. Ст. 1005.
- 6 Закон РСФСР "Об иностранных инвестициях в РСФСР" // Ведомости РФ. 1991. № 29. Ст. 1008.
- 7 Закон РФ "Об основах гражданства в российской Федерации" // Ведомости РФ. 1992. № 32. Ст. 1877.
- 8 Закон РФ "От архитектурной деятельности в Российской Федерации" // Сборник законов Российской Федерации. 1995. № 47. Ст. 4473.
- 9 Постановление Правительства Российской Федерации № 585 от 20.06.1992 "О государственной экспертизе градостроительной и проектно-сметной документации и утверждении проектов строительства" // Собрание актов Российской Федерации. 199. № 26. Ст. 2427.
- 10 Закон РФ "Об административной ответственности предприятий, учреждений, организаций и объединений за правонарушения в области строительства" // Ведомости РФ. 1993. № 2. Ст. 58.

3.3 Трудовой договор

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются: место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или

ПРОФЕССИЯМ СВЯЗАНО ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ ЛИБО НАЛИЧИЕ ОГРАНИЧЕНИЙ, ТО НАИМЕНОВАНИЕ ЭТИХ ДОЛЖНОСТЕЙ, СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ИЛИ ПРОФЕССИЙ И КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К НИМ ДОЛЖНЫ СООТВЕТСТВОВАТЬ НАИМЕНОВАНИЯМ И ТРЕБОВАНИЯМ, УКАЗАННЫМ В КВАЛИФИКАЦИОННЫХ СПРАВОЧНИКАХ, УТВЕРЖДАЕМЫХ В ПОРЯДКЕ, УСТАНОВЛЕННЫМ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ; ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА; ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ; ХАРАКТЕРИСТИКИ УСЛОВИЙ ТРУДА, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ ЗА РАБОТУ В ТЯЖЕЛЫХ, ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ; РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА (ЕСЛИ ОН В ОТНОШЕНИИ ДАННОГО РАБОТНИКА ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ОБЩИХ ПРАВИЛ, УСТАНОВЛЕННЫХ В ОРГАНИЗАЦИИ); УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА (В ТОМ ЧИСЛЕ РАЗМЕР ТАРИФНОЙ СТАВКИ ИЛИ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РАБОТНИКА, ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ И ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ); ВИДЫ И УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ,

НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания – до 25 работников), а также к работодателям – физическим лицам;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;
- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3.4 Заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

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

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

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

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

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

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения настоящего Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом; беременных женщин; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности; лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.5 Изменение трудового договора

Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 настоящего Кодекса.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенными сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 настоящего Кодекса.

В случае, если обстоятельства, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 настоящего Кодекса с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

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.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 настоящего Кодекса.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

3.6 Прекращение трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78);
- 2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть первая ст. 72);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая ст. 72);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
 - 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - д) 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;
 - 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
 - 10) однократного грубого нарушения работником обязанностей (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - 11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
 - 12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
 - 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
 - 14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пп. 2 и 3 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, подпункту "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом "б" п. 3 ст. 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) избрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- 6) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в п. 2 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ст. 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Прекращение трудового договора в случаях, указанных в части первой настоящей статьи, производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 11 ст. 77 настоящего Кодекса работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

3.7 Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16 ч в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет; 5 ч в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы; 4 ч в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет; 4 ч в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 ч;
при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 ч.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Ночное время – время с 22 ч до 6 ч.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 ч в неделю.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование

рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется отпуск до пяти календарных дней.

3.8 Оплата труда

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета, – соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) – законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
- работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договорами.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155) или простое (часть третья ст. 157);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пп. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 157);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 %.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить неоспариваемую им сумму.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Время простоя (ст. 74) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

3.9 Командировки

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

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

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.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

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, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

3.10 Компенсации

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт "а" п. 3 ст. 81);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77).

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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 данной организации 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.

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

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

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 не ниже трех средних месячных заработков работника.

3.11 Дисциплина труда

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

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

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом 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 в организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

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

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

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: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодателю обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

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

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

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

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя – физического лица.

К указанным лицам относятся:

- работники, выполняющие работу по трудовому договору;

- студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования, проходящие производственную практику в организациях;

- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией организации;

- другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве: травма, в том числе нанесенная другим лицом; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, – повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, если они произошли:

- в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и другие);

- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

- при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;

- при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет в соответствии с настоящей главой;

- немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя – физического лица принимают участие указанный работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав

данной комиссии входит уполномоченный представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, расследуется и учитывается организацией, производящей эти работы. В этом случае комиссия, проводившая расследование несчастного случая, информирует руководителя организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству.

Расследование несчастного случая на производстве, происшедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим государственным органом надзора и контроля.

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего – его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае, если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или уполномоченный им его представитель либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

При несчастном случае, происшедшем в организациях и на объектах, подконтрольных территориальным органам федерального горного и промышленного надзора, состав комиссии утверждает руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае на производстве с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители общероссийского объединения профессиональных союзов. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда соответствующей государственной инспекции труда, а на объектах, подконтрольных территориальному органу федерального горного и промышленного надзора – руководитель этого территориального органа. На судне состав комиссии формируется федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами транспорта, либо федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами рыболовства, в соответствии с принадлежностью судна.

При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, состав которой утверждает Правительством Российской Федерации.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

При заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель – физическое лицо обязан:

- оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления;
- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем – физическим лицом может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем – физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем – физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке.

Документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, является письменный трудовой договор. Работодатель – физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

12 ГРАЖДАНСКИЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Ч. 1, 2. М.: НОВАЯ ВОЛНА, 1996. 512 С.

- 13 Гражданское право / Под ред. С.П. Гриялаева, М.: Юрист, 1999. 484 с.
- 14 Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: ИКФ ЭКМОС, 2001.
- 15 Закон РФ "О защите прав потребителей" // Ведомости РФ. 1992. № 15.
- 16 Закон РСФСР "Об инвестиционной деятельности в РСФСР" // Ведомости РФ. 1991. № 29. Ст. 1005.
- 17 Закон РСФСР "Об иностранных инвестициях в РСФСР" // Ведомости РФ. 1991. № 29. Ст. 1008.
- 18 Закон РФ "Об основах гражданства в российской Федерации" // Ведомости РФ. 1992. № 32. Ст. 1877.
- 19 Закон РФ "От архитектурной деятельности в Российской Федерации" // Сборник законов Российской Федерации. 1995. № 47. Ст. 4473.
- 20 Постановление Правительства Российской Федерации № 585 от 20.06.1992 "О государственной экспертизе градостроительной и проектно-сметной документации и утверждении проектов строительства" // Собрание актов Российской Федерации. 199. № 26. Ст. 2427.
- 21 Закон РФ "Об административной ответственности предприятий, учреждений, организаций и объединений за правонарушения в области строительства" // Ведомости РФ. 1993. № 2. Ст. 58.
- 22 Постановление Правительства Российской Федерации № 729 "Об утверждении Положения о порядке наложения штрафов за правонарушения в области строительства" // Собрание актов РФ. 1993. № 32. Ст. 3014.