



ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ – ЧЛЕНАМ УЧАСТКОВЫХ ИЗБИРАТЕЛЬНЫХ КОМИССИЙ (УИК)

ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ – ЧЛЕНАМ УЧАСТКОВЫХ ИЗБИРАТЕЛЬНЫХ КОМИССИЙ (УИК)

Трудовые гарантии, предоставляемые работникам – членам участковых избирательных комиссий (УИК). Стародумов Ю.О. М.: АНО «Центр социально-трудо-вых прав», 2014.

Это пособие адресовано, в первую очередь, работникам – членам участковых избирательных комиссий (УИК). Пособие содержит систематизированную информацию о правовых гарантиях для членов участковых избирательных комиссий и рекомендации по их использованию.

АНО «Центр социально-трудовых прав»

www.trudprava.ru

e-mail: info@trudprava.ru

Тел/факс: (495) 721-95-58



2014, Москва

1 ноября 2012 г. вступили в силу существенные изменения ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации». Теперь участковые избирательные комиссии формируются не для проведения конкретных выборов, а сразу на 5 лет и будут работать в одном составе на выборах всех уровней. Таким образом, срок полномочий членов участковых избирательных комиссий с правом решающего голоса, назначенных в 2013 г., истечет только в 2018 году.

Так как большинство членов участковых избирательных комиссий являются наемными работниками, особое значение для них имеют законодательные гарантии в сфере труда.

Гарантии членов участковых избирательных комиссий «разбросаны» по разным нормативно-правым актам, являющимся частью избирательного законодательства РФ, не все из них нашли отражение в Трудовом кодексе РФ. В связи с этим специалистами АНО «**Центр социально-трудовых прав**» была проведена работа по выявлению и систематизации трудо-правовых гарантий членов участковых избирательных комиссий и разработаны рекомендации по их использованию.

Отметим, что избирательное законодательство РФ достаточно противоречиво, а судебные споры членов участковых избирательных комиссий по поводу их незаконного увольнения, а тем более невыплаты им положенных сумм, не распространены. Все это не позволяет говорить о существовании сложившейся судебной практики по тому или иному вопросу.

В дальнейшем, по мере появления практики применения нового законодательства, мы будем работать над усовершенствованием этой брошюры. Мы будем признательны, если Вы поделитесь своим мнением о данном тексте или предоставите материалы, которые могут быть полезны для его доработки.

Список принятых сокращений:

- УИК** – участковая избирательная комиссия;
- ТИК** – территориальная избирательная комиссия;
- ЦИК** – Центральная избирательная комиссия России;
- ТК** – Трудовой кодекс РФ;
- КоАП РФ** – Кодекс РФ об административных правонарушениях;
- ФЗ** – Федеральный закон.
- ФЗ-67** – Федеральный закон «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» №67
- ПРГ** – Право решающего голоса
- ПСГ** – Право совещательного голоса

I. ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ – ЧЛЕНАМ УИК

Итак, Вы являетесь наемным работником и стали членом УИК. Теперь необходимо разобраться с гарантиями, которые Вы приобретаете вместе с получением данного статуса.

Попробуем разобраться в этом вопросе подробнее, разделив предоставляемые гарантии на подгруппы.

1. Защита от увольнения

Члены УИК с правом решающего голоса не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя до окончания срока своих полномочий (п. 19 ст. 29 ФЗ-67). На членов УИК с правом совещательного голоса аналогичная гарантия распространяется только в период избирательной кампании (кампании референдума). Отметим, что в Законе речь идет о запрете увольнения указанных лиц только по инициативе работодателя, т. е. они могут быть уволены по иным основаниям, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ не связаны с инициативой работодателя. Так, допускается увольнение работника, являющегося членом УИК, в связи с:

- истечением срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ),
- отказом работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ),
- назначением работнику административного наказания, исключающего возможность исполнения им обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ),
- отказом работника от работы, вызванного изменением определенных условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)

и в других случаях увольнения не по инициативе работодателя (случаи увольнения по инициативе работодателя перечислены в ст. ст. 71 и 81 ТК РФ). Кроме того, надо иметь в виду правовые позиции Конституционного Суда РФ по вопросу допустимости увольнения члена

УИК с правом решающего (совещательного) голоса в ситуациях:

1) Грубого нарушения работником – членом УИК своих трудовых обязанностей (см. Определение Конституционного Суда РФ от 16 января 2007 г. № 160-О-П).

Конституционный Суд РФ указал, что работника, являющегося членом УИК, можно уволить по инициативе работодателя в случае, если он допустил грубое нарушение своих трудовых обязанностей и увольнение не связано с дискриминацией такого работника по причине его деятельности в УИК. Конституционный Суд РФ при вынесении названного акта не дал определения «грубого» нарушения работником трудовых обязанностей. Степень «грубости» нарушения будет оцениваться конкретным судьей в каждом конкретном деле. Грубыми традиционно считаются нарушения, предусмотренные в п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поэтому суд с высокой степенью вероятности отклонит иск работника – члена УИК о восстановлении на работе, если последний:

- совершит прогул;
- появится на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разгласит охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональные данные другого работника;
- совершит по месту работы хищение чужого имущества, растрату, умышленное уничтожение или повреждение чужого имущества, что будет подтверждено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- нарушит требования охраны труда, если это нарушение повлечет за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создаст реальную угрозу наступления таких последствий, что будет установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда. Возможно увольнение работника – члена УИК и в других случаях, когда суд усмотрит в его действиях «грубое» нарушение трудовых обязанностей. Поэтому члену УИК следует вести себя на работе добросовестно и использовать свой статус только в необходимых случаях.

2) Увольнения работника – руководителя организации, являющегося членом УИК (см. Определение Конституционного Суда РФ от 3 июля 2007 г. № 514-О-О). Конституционный Суд РФ признал возможным увольнение руководителя организации, являвшегося членом УИК с

правом решающего голоса, на основании решения собственников организации, если при этом ими не допущено дискриминации работника в связи с его деятельностью в качестве члена УИК и произвола (злоупотребления правом).

Отметим, что в Определении Конституционного Суда РФ от 1 июня 2010 г. № 840-О-О была выражена правовая позиция о недопустимости увольнения члена избирательной комиссии с правом решающего голоса в связи с сокращением численности (штата) работников организации (индивидуального предпринимателя).

Стоит сказать и о том, что если на момент увольнения о Вашем статусе не было известно руководителю организации, он может сослаться в суде на то, что Вы допустили злоупотребление правом, т. е. специально не уведомили его о своем статусе, чтобы быть восстановленным в судебном порядке и получить оплату вынужденного прогула.

Верховный Суд РФ в п. 27 Постановления Пленума от 17.03.2004 № 2 разъяснил, что злоупотребление правом со стороны работника недопустимо. Под злоупотреблением правом Верховный Суд РФ понимает, к примеру, умышленное сокрытие работником факта временной нетрудоспособности на момент его увольнения (так как в законодательстве установлен запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника).

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. Вы не обязаны уведомлять работодателя о своем статусе, однако если у Вас есть возможность уведомить руководителя организации о назначении Вас членом УИК в письменной форме, то мы рекомендуем это сделать и получить доказательства направления такого уведомления (отправить работодателю уведомление ценным письмом с описью вложений, попросить уполномоченного представителя работодателя сделать отметку о принятии уведомления на его копии и т. п.). В противном случае Вы можете быть уволены из организации по инициативе работодателя в период осуществления своих полномочий, а работодатель получит возможность говорить в суде о том, что не знал о Вашем членстве в соответствующей УИК в связи с тем, что Вы умышленно скрыли эту информацию (злоупотребили своим правом).

Недавно нам стало известно о существовании судебных решений, подтвердивших наши опасения по поводу возможности признания судами злоупотребления правом со стороны работников – членов УИК.

Так, Мончегорский городской суд, а потом и Судебная коллегия по гражданским делам Мурманского областного суда¹ пришли к выводу о наличии злоупотребления правом со стороны работника-члена УИК, которое, по мнению судов, выразилось в не извещении работником руководителя организации о своем статусе (в момент увольнения). Некоторую пикантность этой истории придает тот факт, что работодателем уволенного работника являлась редакция муниципальной газеты, в одном из номеров которой было опубликовано решение ТИК о назначении работника членом УИК с правом решающего голоса. Однако это не помогло уволенному сотруднику отстоять свою правоту, так как в ходе судебного разбирательства главный редактор газеты пояснила, что она не читает официальные разделы газеты, не видела опубликованное решение ТИК, а об особом статусе работника впервые узнала в суде. Не убедила судей и ссылка работника на показания допрошенных свидетелей, которые пояснили, что некоторые сотрудники редакции знали о наличии у работника статуса члена УИК.

В связи с этим еще раз повторимся, что не стоит пренебрегать официальным уведомлением руководства организации о приобретении Вами статуса члена УИК и получением доказательств такого уведомления.

Пример письменного уведомления о статусе члена УИК:

Директору ООО «Ромашка»
Иванову И. И.
от менеджера по продажам
Петрова П. П.

УВЕДОМЛЕНИЕ

Ставлю Вас в известность о том, что решением Территориальной избирательной комиссии _____ского района _____ской области от __/_____/20 __ г. я был назначен членом УИК №__ с правом решающего (совещательного) голоса со сроком полномочий с __/_____/20 __ г. по __/_____/ 20 __ г.

Копию удостоверения/ решения ТИК о назначении... (иного документа, достоверно подтверждающего факт назначения членом УИК) прилагаю.

Подпись/ _____

Дата/ _____

¹ С апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 04.12.2013 г. по делу №33-3988/2013 можно ознакомиться на сайте суда – http://obsud.mrm.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=251722&delo_id=5&new=5&text_number=1

2. Защита членов УИК от перевода на другую работу без их согласия.

Эта гарантия также закреплена в п. 19 ст. 29 ФЗ-67. На членов УИК с правом совещательного голоса названная гарантия распространяется только в период избирательной кампании, а на членов УИК с правом решающего голоса – до окончания срока их полномочий. Перевод следует отличать от перемещения работника внутри организации.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). Однако в силу закона не требует согласия работника и не является переводом перемещение работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

Примеры:

1. Если Вы работаете водителем, а работодатель издает приказ о том, что Вы будете временно исполнять обязанности сварщика, то в данном случае имеет место перевод, так как изменяется Ваша трудовая функция.
2. Если Вы устроились на должность водителя и в Вашем трудовом договоре не указано, что Вы будете работать исключительно на грузовом автомобиле, то издание работодателем приказа о поручении Вам работы на легковом автомобиле будет являться законным перемещением. Если же в Вашем трудовом договоре есть указание на то, что Вы работаете только на грузовых автомобилях, то такое перемещение без Вашего согласия незаконно.

В случае законного перемещения Вас работодателем внутри организации и Вашего отказа продолжать работу работодатель может Вас уволить, а суд, в свою очередь, может усмотреть в произошедшем грубое нарушение трудовых обязанностей с Вашей стороны и отказать в восстановлении на работе.

3. Освобождение от работы и оплата труда члена УИК

Освобождение от работы в соответствии с п. 17 ст. 29 ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» предоставляется исключительно члену УИК с правом решающего голоса. Поэтому в настоящей главе будет идти речь только о членах УИК с правом решающего голоса.

В соответствии с ч. 1 ст. 170 Трудового кодекса РФ работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей.

В силу ч. 2 ст. 170 ТК РФ государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой этой статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

Таким образом, работодатель не обязан сохранять за работником – членом УИК средний заработок или выплачивать ему какие-либо суммы. Компенсацию за период, в течение которого член УИК был освобожден от основной работы, выплачивает избирательная комиссия за счет средств бюджета.

Отметим, что в законодательстве указано на обязанность работодателя освободить от основной работы члена УИК только по представлению УИК, которое должно быть оформлено в виде письменного документа. Представление подписывается председателем УИК и секретарем комиссии и направляется работодателю соответствующего члена УИК. В представлении должен быть указан период (периоды) освобождения члена УИК от работы. Работодатель не вправе отказать работнику в освобождении от работы на основании представления УИК.

Об освобождении от работы члена УИК работодатель обязан издать соответствующий приказ.

Формы представления УИК об освобождении члена УИК от работы и приказа работодателя об освобождении работника с работы не закреплены в федеральных законах. Однако они нередко утверждаются избирательными комиссиями, организующими соответствующие выборы.

К примеру, ЦИК РФ в Постановлении Центральной избирательной комиссии РФ 8 декабря 2011 г. № 68/571-6, которое было принято в рамках проведения Президентских выборов, состоявшихся в 2012 г., были утверждены следующие формы документов:

1. Форма представления на освобождение от работы члена ИК с правом решающего голоса.

«__» _____ 20__ г. № ____

Руководителю _____

*(полное наименование предприятия (организации),
юридический или фактический адрес)*

В соответствии с пунктом 3 статьи 64 Федерального закона «О выборах Президента Российской Федерации» прошу Вас освободить от основной работы _____

(фамилия, имя, отчество члена избирательной комиссии)

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г. для выполнения обязанностей члена _____

(полное наименование избирательной комиссии)

с правом решающего голоса в период подготовки и проведения выборов Президента Российской Федерации и выдать ему (ей) для представления в избирательную комиссию заверенную копию приказа об освобождении от основной работы (форма прилагается) и справку о размере средней заработной платы, исчисленной за фактически отработанное время за 12 календарных месяцев, предшествующих освобождению от основной работы (форма прилагается).

Председатель

(указать наименование

избирательной комиссии)

(подпись)

(расшифровка подписи)

МП

2. Форма приказа работодателя об освобождении от основной работы члена ИК с правом решающего голоса.

ПРИКАЗ

«__» _____ 20__ г.

№ _____

*(фамилия, имя, отчество члена избирательной комиссии, подразделение
по месту основной работы)*

освободить с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года от основной работы для выполнения обязанностей члена _____

(наименование избирательной комиссии)

с правом решающего голоса в период подготовки и проведения выборов Президента Российской Федерации.

Основания:

1. Представление _____
(полное наименование избирательной комиссии)

от «__» _____ 20__ г. № _____

2. Заявление _____
(фамилия, имя, отчество освобождаемого работника)

Руководитель предприятия _____
(организации) (подпись) (расшифровка подписи)

МП

«__» _____ 20__ г.

Копия верна: _____
*(подпись) (расшифровка подписи лица,
уполномоченного заверять копии)*

«__» _____ 20__ г.

3. Форма справки о среднем заработке за последние 12 месяцев (справка представляется членом УИК в комиссию для расчета компенсации за время освобождения от работы)

СПРАВКА

Дана _____
(указать полностью фамилию, имя, отчество освобожденного работника)

в том, что размер его (ее) средней заработной платы, исчисленной за фактически отработанное время за 12 календарных месяцев, предшествующих освобождению от основной работы для выполнения обязанностей члена избирательной комиссии с правом решающего голоса в период подготовки и проведения выборов Президента Российской Федерации (приказ об освобождении от «__» _____ 20__ г. № _____), составил _____ рублей ____ коп. в месяц.

(сумма прописью)

Справка дана для представления в _____

(полное наименование избирательной комиссии)

Руководитель предприятия _____
(организации) (полное наименование предприятия (организации))

(подпись) (расшифровка подписи)

МП

Главный бухгалтер

(подпись) (расшифровка подписи)

«__» _____ 20__ г.

Избирательными комиссиями (как ЦИК, так и другими) в рамках проведения конкретных выборов могут быть утверждены и иные формы указанных документов – в таких случаях следует руководствоваться ими. Однако если нигде не закреплены формы документов, которые необходимо использовать при проведении конкретных выборов, на наш взгляд, вполне допустимо использовать вышеприведенные формы, так как они содержат все необходимые реквизиты и сведения.

Помимо этого считаем необходимым подавать работодателю заявление об освобождении от работы, а также о выдаче копии соответствующего приказа (на основании ст. 62 ТК РФ). Освобождение работника от работы лишь на основании представления комиссии, без выраженного согласия самого работника, представляется нам некорректным, как с точки зрения работника, так и с точки зрения работодателя. Образец заявления на освобождение от работы:

Образец заявления на освобождение от работы:

Директору ООО «Ромашка»
Иванову И. И.
от менеджера по продажам
Петрова П. П.

ЗАЯВЛЕНИЕ

Решением территориальной избирательной комиссии от _____ № ____ я был назначен членом участковой избирательной комиссии № ____ с правом решающего голоса.

В настоящий момент мне необходимо принять участие в работе участковой избирательной комиссии по подготовке выборов _____, в связи с чем мне выдано соответствующее представление участковой избирательной комиссии.

На основании вышеизложенного, руководствуясь п. 17 ст. 29 ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации», ст. 62 Трудового кодекса РФ,

ПРОШУ:

1. Освободить меня от работы для участия в работе участковой избирательной комиссии № ____ на период с ____ по ____.
2. Выдать мне на руки заверенную копию приказа об освобождении меня от работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ:

1. Представление участковой избирательной комиссии № ____ от ____

Подпись/ _____

Дата/ _____

Помимо компенсации, выплачиваемой члену УИК с правом решающего голоса в связи с освобождением от работы, ему может быть начислена дополнительная оплата труда (вознаграждение).

Отличие названных выплат, прежде всего, в их целевом назначении. Если компенсация выплачивается члену УИК в связи с утратой

им заработка по основному месту работы из-за исполнения своих общественных обязанностей, то дополнительная оплата (вознаграждение) выплачивается ему непосредственно за работу в комиссии.

Размеры и порядок выплаты компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются комиссией, организующей соответствующие выборы, референдум, за счет и в пределах бюджетных средств, выделенных на проведение этих выборов, референдума (п. 17 ст. 29 ФЗ-67, аналогичные нормы закреплены в ФЗ «О выборах президента РФ», ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания РФ» и других нормативно-правовых актах).

Избирательной комиссией, организующей соответствующие выборы, принимается акт, в котором, как правило, достаточно подробно разъясняются вопросы порядка и размера выплаты компенсации членам комиссии с правом решающего голоса.

В качестве примера можно привести Постановление Центральной избирательной комиссии РФ 8 декабря 2011 г. № 68/571-6, в нем устанавливался порядок и размеры выплаты компенсации и дополнительной оплаты (вознаграждения) членам избирательных комиссий с правом решающего голоса на выборах Президента РФ.

Согласно этому Постановлению члену УИК с правом решающего голоса компенсация за период, в течение которого освобождался от основной работы, устанавливалась в размере его среднего заработка, исчисленного за последние 12 месяцев работы, однако не выше установленных в Постановлении размеров. Максимальный размер компенсации был разным для всех регионов РФ.

Например, в г. Москве максимальный размер компенсации за полный месяц работы в УИК и, соответственно, месячное освобождение от работы мог составить 55 702 руб. 60 коп. Очевидно, что у некоторых граждан, являющихся членами УИК с правом решающего голоса, размер среднего заработка по месту работы может быть существенно выше максимального размера компенсации, установленного актом соответствующей комиссии. Однако правомерность установления избирательными комиссиями, в частности ЦИК РФ, максимальных размеров компенсации прямо следует из п. 17 ст. 29 ФЗ-67 (и др. ФЗ) и признается Верховным Судом РФ (см., например, Определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 2 сентября 2004 г. № КА04-350).

В актах избирательных комиссий, организующих соответствующие выборы, прописывается и процедура получения компенсации.

Так, в соответствии с Постановлением Центральной избирательной комиссии РФ 8 декабря 2011 г. № 68/571-6 для получения

компенсации член должен был представить председателю УИК:

- справку с работы о среднем заработке;
- приказ работодателя об освобождении от работы на основании представления УИК.

Эти же документы надо представлять председателю комиссии и при проведении иных выборов, если избирательная комиссия, организующая выборы, не предусмотрит иного. В актах соответствующих избирательных комиссий разрешаются вопросы дополнительной оплаты труда (выплаты вознаграждения) членам УИК.

К примеру, на последних выборах Президента РФ этот вопрос также нашел свое отражение в вышеназванном Постановлении Центральной избирательной комиссии РФ 8 декабря 2011 г. № 68/571-6. Оплата труда членов УИК зависела от оплаты труда, установленной председателю УИК (80% от ее размера). При этом размер оплаты труда председателя УИК определялся решением ТИК. Членам УИК «за активную работу по подготовке и проведению выборов» по решению УИК могло быть выплачено вознаграждение в размере до 150 % дополнительной оплаты труда (в некоторых случаях до 200 %). Также по решению Председателя УИК в день проведения голосования членам УИК с правом решающего голоса могли быть выплачены средства на питание. Понятно, что основания назначения двух последних выплат носили весьма субъективный характер.

Таким образом, члену УИК с правом решающего голоса следует знать, какая избирательная комиссия организует выборы соответствующего уровня (ЦИК РФ или др.), и ознакомиться с соответствующим актом, регулирующим вопросы назначения и выплаты компенсаций и других выплат. В случае, когда выборы организует ЦИК РФ (выборы Президента, депутатов ГосДумы) это сделать достаточно просто: необходимо найти этот документ на сайте ЦИК РФ – <http://cikrf.ru>. В случае если выборы проводит иная избирательная комиссия (к примеру, ИК субъекта РФ), возможны некоторые затруднения в этом плане, если соответствующий акт отсутствует в сети Интернет. В таких случаях следует обратиться за разъяснениями напрямую в эту комиссию.

Кроме того, Вы имеете право на получение заверенных копий документов, связанных с выборами, в соответствии с пп. «Г» п. 23 ст. 29 ФЗ-67. Для этого следует обратиться с заявлением к председателю Вашей УИК. При дальнейшем расчете работодателем среднего заработка работника – члена УИК, к примеру, для целей оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска, период освобождения работника – члена УИК от работы по представлению УИК будет исключен из расчетного периода (пп. «е», п. 5 Положения об особенностях порядка исчисления

средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922). Сумма компенсации, полученная работником – членом УИК, также не будет учитываться работодателем при расчете его среднего заработка. Работодатель несет административную ответственность по ст. 5.7 КоАП РФ за отказ члену УИК с правом решающего голоса от освобождения от работы. Дела по этой статье возбуждаются прокурором. Жалобу надо подавать в прокуратуру по месту нахождения работодателя.

Образец жалобы в связи с отказом в освобождении от работы:

Прокурору №-ского района г. №-ска
адрес: _____
от Иванова Ивана Ивановича
адрес: _____
тел. _____

ЖАЛОБА

Я, Иванов И. И., с 2010 г. работаю в ООО «В». (адрес: _____, тел: _____, ИНН: _____).

___/___/20__ г. решением №-ской территориальной избирательной комиссии от ___/___/20__ г. я был назначен членом участковой избирательной комиссии № ___ с правом решающего голоса. ___/___/20__ г. я обратился к своему работодателю, с заявлением, в котором я просил освободить меня от работы для участия в работе участковой избирательной комиссии № ____, к заявлению я приложил представление на освобождение меня от работы, подписанное Председателем и секретарем участковой избирательной комиссии. В заявлении, направленном мной работодателю, также содержалось требование о выдаче мне заверенной копии приказа об освобождении меня от работы.

До настоящего времени я от работы не освобожден, соответствующий приказ не издан, несмотря на то, что в соответствии с п. 17 ст. 29 ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» работодатель обязан освободить меня от работы на основании представления соответствующей комиссии.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст. 28.4 КоАП РФ,

ПРОШУ:

1. Произвести проверку по данной жалобе.
2. Рассмотреть вопрос о привлечении виновных должностных лиц ООО «В» к административной ответственности по ст. 5.7 КоАП РФ.
3. Направить мне письменный ответ о результатах рассмотрения жалобы по вышеуказанному адресу.

Приложения:

1. Копия заявления об освобождении от работы (с отметкой работодателя о получении).
2. Копия представление УИК №.... от __/_____/20__ г. на освобождение от работы члена УИК с правом решающего голоса.

Подпись/_____ Дата/_____

4. Право на отпуск без сохранения заработной платы членов УИК с правом совещательного голоса.

Некоторыми нормативно-правовыми актами предусмотрено предоставление членам УИК с правом совещательного голоса неоплачиваемых отпусков на работе по их требованию.

К примеру, в соответствии с ч. 4 ст. 22 ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания РФ» работодатель обязан предоставить члену избирательной комиссии с ПСГ по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы со дня регистрации ЦИК РФ соответствующего федерального списка кандидатов и до дня официального опубликования результатов выборов депутатов Государственной Думы.

Важно!

В Законе не сказано, что член УИК с ПСГ имеет право на отпуск без сохранения заработной платы на любых выборах. Такое право предусматривается специальными нормативными актами, принятыми для проведения конкретных выборов. Например, у члена УИК с ПСГ есть право требовать этот отпуск на выборах Президента РФ, в соответствии со специальным Законом «О выборах Президента РФ»,

на выборах депутатов Госдумы и т. п. Однако это не означает, что член УИК с ПСГ вправе требовать отпуск без сохранения заработной платы в рамках проведения выборов любого уровня. Рекомендуем всегда убеждаться в том, что право на отпуск без сохранения заработной платы закреплено в том нормативно-правовом акте, на основании которого проводятся предстоящие выборы.

Так как работодатель обязан предоставить члену УИК с ПСГ отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законом, полагаем, что работником не будет допущено прогула в случае, если он, являясь соответствующим членом УИК, написал заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы на основании того или иного закона, а работодатель ему такой отпуск не предоставил. Вместе с заявлением о предоставлении неоплачиваемого отпуска работодателю следует представить документы, подтверждающие полномочия члена УИК, или их заверенные копии. У члена УИК должны быть доказательства вручения работодателю заявления о предоставлении неоплачиваемого отпуска (сделать отметку о принятии работодателем заявления на его копии или направить заявление с приложениями документами ценным письмом с описью вложений).

В ст. 5.7 КоАП РФ установлена ответственность работодателя за отказ работодателя освободить от работы в установленном законом порядке члена избирательной комиссии, комиссии референдума для участия в подготовке и проведении выборов, референдума, а также за не предоставление предусмотренного законом отпуска зарегистрированному кандидату, доверенному лицу зарегистрированного кандидата, избирательного объединения для проведения агитационной и иной предусмотренной законом деятельности, способствующей избранию зарегистрированного кандидата, списка кандидатов.

А не предоставление неоплачиваемого отпуска члену УИК с ПСГ будет являться нарушением законодательства о труде и охране труда, за что работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ государственным инспектором труда. Вывод.

Если члена УИК с правом решающего голоса работодатель откажется освобождать от работы на основании представления УИК ему следует обратиться с жалобой на неправомерные действия работодателя в прокуратуру по месту нахождения организации и просить привлечь работодателя к административной ответственности по ст. 5.7 КоАП РФ.

Если члену УИК с правом совещательного голоса не предоставлен неоплачиваемый отпуск, предусмотренный федеральным законом,

Образец жалобы в государственную инспекцию труда:

Руководителю государственной инспекции труда по №-ской области
адрес: _____
от Иванова Ивана Ивановича
адрес: _____
тел. _____

ЖАЛОБА

___/___/ 20 __ г. я был назначен членом участковой избирательной комиссии № ... с правом совещательного голоса для участия в работе комиссии в рамках кампании по проведению выборов Президента РФ.

___/___/ 20 __ г. я обратился к директору ООО «_____», в котором я работаю в должности «___», с письменным заявлением о предоставлении мне неоплачиваемого отпуска для участия в работе участковой избирательной комиссии № ...

Однако ___/___/ 20 __ г. я получил от директора ООО «_____» ответ, из которого следует, что работодатель осведомлен о моем статусе, но отпуск мне предоставлен не будет в связи с необходимостью устранить последствия аварии в цехе БК-6. В случае моего самовольного ухода в отпуск работодатель угрожает уволить меня за прогул.

В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В силу п. 3 ст. 16, п. 1 ст. 42 ФЗ «О выборах Президента РФ» на срок, со дня регистрации кандидата Центральной избирательной комиссией Российской Федерации до дня официального опубликования результатов выборов Президента Российской Федерации, работодатель обязан предоставить члену избирательной комиссии с правом совещательного голоса по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы.

Таким образом, работодатель не вправе отказывать мне в предоставлении неоплачиваемого отпуска в данной ситуации.

На основании вышеизложенного,

ПРОШУ:

1. Произвести проверку по данной жалобе.
2. Рассмотреть вопрос о привлечении ООО «_____», а также виновных должностных лиц к предусмотренной законом ответственности.
3. Направить мне письменный ответ о результатах рассмотрения жалобы по вышеуказанному адресу.

Приложения:

1. Копия заявления о предоставлении неоплачиваемого отпуска.
2. Копия ответа директора ООО «_____» от ___/___/ 20 __ г. исх. № ___

Подпись/ _____

Дата/ _____

II. ВЛИЯНИЕ УЧАСТИЯ В РАБОТЕ УИК НА ПЕНСИОННЫЕ ПРАВА РАБОТНИКА

В соответствии с ч. 1 ст. 10 ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» в страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории Российской Федерации лицами, указанными в части первой статьи 3 настоящего Федерального закона, при условии, что за эти периоды уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации.

В ст. 11 названного Закона перечислены некоторые иные периоды, которые включаются в страховой стаж пенсионера вне зависимости от уплаты за него (или им) страховых взносов. Отметим, что там отсутствует указание на выполнение обязанностей члена УИК.

В силу пп. 8 ч. 1 ст. 9 не подлежат обложению страховыми взносами для плательщиков страховых взносов суммы, выплачиваемые физическим лицам избирательными комиссиями, комиссиями референдума, а также из средств избирательных фондов, за выполнение этими лицами работ, непосредственно связанных с проведением избирательных кампаний, кампаний референдума. Так как работа в качестве члена УИК не отнесена законодателем к периодам, включаемым в страховой стаж в силу закона, и за время такой деятельности за членом УИК не уплачиваются страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, этот период общественно полезной деятельности не включается в страховой стаж. Страховая и накопительная часть будущей трудовой пенсии по старости члена УИК также не увеличивается, так как в Пенсионный фонд не поступают страховые взносы. Особое значение этот вопрос имеет для лиц, которые в силу характера выполняемой ими работы могут претендовать на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

К примеру, для лиц, трудящихся на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, предусмотренных так называемым Списком № 1, педагогических и медицинских работников и др. Отсутствие даже нескольких месяцев такого стажа может иметь для них серьезные последствия.

В соответствии с п. 4 «Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утв. постановлением Правительства РФ от 11 июля 2002 г. № 516, в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, засчитываются периоды работы, выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня, если иное не предусмотрено настоящими Правилами или иными нормативными правовыми актами, при условии уплаты за эти периоды страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Так как в период освобождения от работы член УИК не выполняет своих трудовых обязанностей, взносы за него в Пенсионный фонд не уплачиваются и иное не предусмотрено ни названными Правилами, ни иными нормативно-правовыми актами, следует считать, что период освобождения от работы для выполнения функций члена УИК не будет включен в специальный стаж работника.

Так как особые правила исчисления стажа медицинских и педагогических работников не содержат каких-либо исключений на этот счет представляется, что период освобождения от работы в связи с участием в работе УИК не включается и в специальный стаж этих категорий работников.

Если у Вас возник спор с работодателем по поводу реализации предоставляемых Вам как члену участковой избирательной комиссии гарантий или при неразрешенных путем переговоров разногласиях с самой комиссией, к примеру, по вопросам оплаты Вашего труда, мы будем рады помочь Вам защитить свои права.

Юридическая поддержка по трудовым спорам работникам, являющимся членами УИК, оказывается юристами ЦСТП бесплатно.

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТРУДОВЫМ ПРАВАМ: <http://trudprava.ru/>

Вопрос № 13329

Добрый день! В нашей компании существует система премирования. Однако документы, определяющие порядок начисления премии созданы скорее как инструмент для вынесения дисциплинарного взыскания или другого рода материального наказания... [Читать далее...](#)

13.05.2014

