

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
УНИВЕРСИТЕТА ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Л. А. ЧЕРНЫШЕВА

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

СХЕМЫ И КОММЕНТАРИЙ

Учебное пособие



Санкт-Петербург
2019

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
УНИВЕРСИТЕТА ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Л. А. ЧЕРНЫШЕВА

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

СХЕМЫ И КОММЕНТАРИЙ

Учебное пособие

Санкт-Петербург
2019

УДК 349.2(075)
ББК 67.405я73
Ч49

Рецензенты

В. В. НОВИКОВ, доцент кафедры гражданского права Санкт-Петербургского института (филиала) Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России), кандидат юридических наук, доцент.

И. В. КУРТЯК, начальник кафедры гражданского права и процесса Санкт-Петербургского университета МВД РФ, кандидат юридических наук, доцент.

Чернышева, Л. А.

Ч49 Трудовой договор. Схемы и комментариев : учебное пособие / Л. А. Чернышева. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации, 2019. — 67, [1] с.

В учебном пособии рассматриваются такие вопросы, как порядок заключения трудового договора, оформления приема на работу, изменения трудового договора и расторжения. Материал изложен в схемах, даны определения и комментарии, учтены изменения, внесенные в трудовое законодательство по данной проблематике.

Учебное пособие предназначено для обучающихся по программам высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 40.00.00 Юриспруденция.

УДК 349.2(075)
ББК 67.405я73

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
Понятие трудового договора (ст. 56 ТК РФ).....	—
Виды трудового договора	—
Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ)	7
Структура трудового договора	8
Сведения о работнике	—
Сведения о работодателе	—
Учредительные документы (ч. 1 ст. 52 ГК РФ)	10
Реквизиты трудового договора	—
Условия трудового договора	12
II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	14
Гарантии при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ)	—
Форма трудового договора (ст. 67 ТК РФ)	—
Фактическое допущение к работе	15
Документы, предъявляемые при заключении трудо- вого договора (ст. 65 ТК РФ)	16
Вступление трудового договора в силу. Аннулиро- вание договора (ст. 61 ТК РФ)	17
Возраст, с которого допускается заключение трудо- вого договора (ст. 63 ТК РФ)	18
Трудовая книжка (ст. 66 ТК РФ)	20
Медицинский осмотр при заключении трудового договора	22
Ознакомление работника с локальными норматив- ными актами при приеме на работу (ч. 3 ст. 68 ТК РФ)	24
Персональные данные работника	—
Согласие субъекта персональных данных на обра- ботку его персональных данных	25
Испытание при приеме на работу	26
Основные отличия трудового договора от догово- ров гражданско-правового характера	28

III. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	29
Изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ)	—
Перевод на другую работу. Перемещение (ст. 72.1 ТК РФ)	31
Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ)	37
Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ)	40
IV. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ...	41
Общие положения	—
Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ)	43
Расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)	44
Прекращение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ)	45
Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)	46
Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)	47
ЛИТЕРАТУРА	62

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации ¹)	
Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:	
Работодатель обязуется	Работник обязуется
Предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции	Лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию
Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством	Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка
В полном размере выплачивать работнику заработную плату	

ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	
В зависимости от срока (ст. 58 ТК РФ)	
<i>Заключаемые на неопределенный срок</i>	<i>Срочный договор:</i> До двух месяцев До пяти лет Для выполнения сезонных работ На время исполнения обязанностей отсутствующего работника На время выполнения определенной работы

¹ Далее — ТК РФ.

В зависимости от дифференцирующих признаков			
<i>Семейные</i>	<i>Возрастные</i>	<i>Половые</i>	<i>Социальные</i>
Договоры, заключаемые: с лицами с семейными обязанностями; с лицами, имеющими детей; с лицами, осуществляющими уход за больным членом семьи и др.	Договоры, заключаемые: с несовершеннолетними; со взрослыми	Договоры, заключаемые: с лицами женского пола; с лицами мужского пола	Договоры, заключаемые с лицами с пониженной трудоспособностью

В зависимости от особенности регулирования труда отдельных категорий работников законодатель выделяет трудовые договоры, заключаемые (раздел XII ТК РФ):

с работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (глава 50 ТК РФ);

руководителями организации и членами коллегиального исполнительного органа (глава 43 ТК РФ);

работниками транспорта (гл. 51 ТК РФ);

работниками религиозных организаций (гл. 54 ТК РФ);

работниками, проходящими альтернативную гражданскую службу, заменяющую военную службу (ст. 349 ТК РФ);

медицинскими (ст. 350 ТК РФ) и творческими работниками и др. (ст. 351 ТК РФ);

женщинами и лицами с семейными обязанностями (гл. 41 ТК РФ);

работниками в возрасте до 18 лет (гл. 42 ТК РФ);

работниками, работающими по совместительству (гл. 44 ТК РФ);

работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);

работниками, занятыми на сезонных работах (гл. 46 ТК РФ), работающими вахтовым методом (гл. 47 ТК РФ);

лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (гл. 50 ТК РФ);

работниками, занятыми на подземных работах (гл. 51.1 ТК РФ);

дистанционными работниками (гл. 49.1 ТК РФ);

спортсменами и тренерами (гл. 54.1 ТК РФ);

педагогическими работниками (гл. 52 ТК РФ).

В теории трудового права трудовой договор рассматривают¹ как:

институт трудового права и трудового законодательства;

юридический факт, порождающий трудовое правоотношение;

юридическую модель трудового отношения;

соглашение о труде в качестве работника;

вид сделки, заключаемой работником и работодателем как сторонами юридического договора;

раздел III Трудового кодекса Российской Федерации;

соглашение о труде в качестве работника.

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 57 ТК РФ)
Определяется взаимным согласием сторон с учетом требований ТК РФ
Составляет совокупность условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя, а также сведения и реквизиты, предусмотренные действующим законодательством

¹ Подробнее см.: Трудовое право России : учебник / под ред. К. Н. Гусова, В. Н. Толкуновой. М., 2005. 496 с. ; Трудовое право России : учебник для бакалавров / А. В. Завгородний и др. ; ред. Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2013. 673 с.

СТРУКТУРА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА		
Сведения	Реквизиты	Условия
О работнике	Место и дата заключения	Обязательные
О работодателе	Печать	Дополнительные
	Номер договора	
	Подписи сторон	

СВЕДЕНИЯ О РАБОТНИКЕ
Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем
Если иное не предусмотрено федеральным законом, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, — также лица, не достигшие указанного возраста (ст. 20 ТК РФ)
К сведениям относят: фамилию, имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим личность
Сведения о документах, удостоверяющих личность работника: наименование документа; орган, выдавший этот документ; серия и номер документа; дата выдачи документа

СВЕДЕНИЯ О РАБОТОДАТЕЛЕ
Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ)
Дифференцируются в зависимости от того, кто выступает в качестве работодателя:

физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем;
юридическое лицо;
индивидуальный предприниматель;
частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты;
иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию

К сведениям относят:

фамилию, имя и отчество, полное наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму;
местонахождение;
идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
сведения о представителе работодателя и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиям

Основание, в силу которого работодатель наделен соответствующими полномочиями, может быть предусмотрено¹:

учредительными документами;
локальным нормативным актом;
доверенностью;
трудовым договором;
должностной инструкцией;
приказом о распределении обязанностей.

При этом в них должно быть указано на соответствующее полномочие конкретного работника по заключению трудового договора²

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года : текст с изм. и доп. на 24 нояб. 2015 г. Абз. 2 п. 12. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² О представителе работодателя, осуществляющем его права и обязанности в трудовых отношениях : Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 941-6-1 от 8 апреля 2011 года. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

УЧРЕДИТЕЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ (ч. 1 ст. 52 Гражданского кодекса Российской Федерации ¹⁾)
Устав
Типовой устав
Учредительный договор

Местонахождение работодателя — юридического лица определяется местом его государственной регистрации на территории Российской Федерации путем указания наименования населенного пункта (муниципального образования) (ч. 1 ст. 54 ГК РФ).

Порядок и условия присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика (ИНН) устанавливается нормативным правовым актом².

Структура идентификационного номера налогоплательщика представляет собой³:

1) для организации — десятизначный цифровой код:

N	N	N	N	X	X	X	X	X	C
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

2) для физического лица — двенадцатизначный цифровой код:

N	N	N	N	X	X	X	X	X	X	C	C
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

РЕКВИЗИТЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА			
Место и дата заключения	Печать	Номер договора	Подписи сторон
Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит в себе определение понятия «реквизиты трудового договора», однако на практике они играют существенную роль			

¹ Далее — ГК РФ.

² Об утверждении Порядка и условий присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика : Приказ ФНС России № ММВ-7-6/435@ от 29 июня 2012 года. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Там же.

1. Со стороны работодателя трудовой договор вправе подписывать (ст. 20 ТК РФ):

1) руководитель организации, уполномоченный на это в силу закона или учредительных документов организации;

2) иное лицо, наделенное полномочиями на подписание трудового договора;

3) индивидуальный предприниматель;

4) физическое лицо, которое не является индивидуальным предпринимателем, но нанимает работников для выполнения работ в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (ст. 20 ТК РФ);

5) опекун физического лица, имеющего самостоятельный доход, достигшего возраста 18 лет, но признанного судом недееспособным, в целях личного обслуживания такого физического лица и помощи ему по ведению домашнего хозяйства (ст. 20 ТК РФ);

6) родитель или опекун от имени лица, не достигшего 14 лет (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

2. Реквизит «Подпись» включает в себя¹:

наименование должности лица, уполномоченного подписывать трудовой договор (если документ оформлен не на бланке, в наименование должности включается наименование организации);

собственноручную подпись;

расшифровку подписи (инициалы, фамилия).

Пример:

Генеральный директор

Подпись

И. О. Фамилия

¹ ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов : утв. Приказом Росстандарта № 2004-ст от 8 декабря 2016 года : текст с изм. и доп. на 14 мая 2018 г. П. 5.22. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
Обязательные (ч. 2 ст. 57 ТК РФ)
Место работы (наименование организации), а в случае принятия работника в филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, — место работы с указанием данного подразделения и его местонахождения
Трудовая функция, т. е. работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ч. 2 ст. 57 ТК РФ)
Дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения данного договора. При этом срок может определяться как конкретной датой, так и наступлением какого-либо события
Условия оплаты труда (в том числе, размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)
Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя)
Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на подобную работу, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте
Условия труда на рабочем месте
Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)
Условие об обязательном социальном страховании работника и др.
Дополнительные (ч. 4 ст. 57 ТК РФ)
Уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте

Об испытании при приеме на работу
О неразглашении охраняемой законом тайны: государственной, служебной, коммерческой, о персональных данных
Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя
О видах и об условиях дополнительного страхования работника
Об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи
Права и обязанности работника и работодателя
Об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
О дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника

Разграничение понятий

Место работы¹	Рабочее место
Местом работы является расположенная в определенной местности (населенном пункте) организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение	Место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой (ст. 209 ТК РФ)

¹ Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 года : текст с изм. и доп. на 26 апр. 2017 г. Раздел 1. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 64 ТК РФ)	
Запрещается	
Необоснованный отказ в заключении трудового договора	
Прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора	
Отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей	
Отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя	
Не являются дискриминацией установление (ст. 3 ТК РФ)	
Различий	Если они предусмотрены трудовым законодательством, обусловлены особой заботой государства
Исключений	
Предпочтений	
Ограничений прав работников	

ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 67 ТК РФ)
Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем
Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора
Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе — фактическое допущение к работе

ФАКТИЧЕСКОЕ ДОПУЩЕНИЕ К РАБОТЕ

Может осуществить:

работодатель;
уполномоченный представитель работодателя

Работодатель **обязан** не позднее *трех* рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе оформить трудовой договор в письменной форме

Если

отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями,

то

работодатель **обязан** заключить трудовой договор не позднее *трех* рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом

Фактическое допущение к работе не уполномоченным на это лицом (ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ)

Если

физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор),

то

работодатель, в интересах которого была выполнена работа, **обязан** оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу)

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, *не будучи уполномоченным* на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами

**ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 65 ТК РФ)**

Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность

Трудовая книжка

Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. Исключением является первое поступление на работу лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет. В этом случае работодателю нужно предоставить в свой территориальный орган ПФР сведения для регистрации такого лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета

Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу

Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний

Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям:

выдается в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

представляется при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию

Справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ

Иные документы

Лицо, поступающее на дистанционную работу, может предъявить работодателю документы, указанные в ст. 65 ТК РФ, в электронном виде. Работодатель вправе потребовать, чтобы нотариально заверенные копии этих документов были направлены ему по почте заказным письмом с уведомлением (ч. 3 ст. 312.2 ТК РФ).

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит исчерпывающий перечень документов, необходимых для предъявления при заключении трудового договора.

Перечень документов, требуемых работодателем при заключении трудового договора, может быть расширен, но только с учетом норм действующего законодательства.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ст. 65 ТК РФ).

ВСТУПЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СИЛУ. АННУЛИРОВАНИЕ ДОГОВОРА (ст. 61 ТК РФ)
Вступает в силу со дня подписания работником и работодателем
Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором
Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу
Вступает в силу со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя
Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или ч. 3 ст. 61 ТК РФ
Аннулированный трудовой договор считается незаключенным
Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования

В статье 61 ТК РФ не регламентирована процедура аннулирования трудового договора. По нашему мнению, работодатель может:

составить акт об отсутствии работника на работе в день ее начала;

издать приказ об аннулировании трудового договора и отмене приказа о приеме на работу (если он уже был издан).

ВОЗРАСТ, С КОТОРОГО ДОПУСКАЕТСЯ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 63 ТК РФ)
Достигшие возраста 16 лет
Достигшие возраста 15 лет (лица, получившие общее образование или получающие общее образование)
Достигшие возраста 14 лет (лица, получившие общее образование или получающие общее образование)
Не достигшие возраста 14 лет
Достигшие возраста 18 лет
Достигшие возраста 20 лет и др.
Условия заключения трудового договора
С лицами, достигшими 16-летнего возраста, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами
С лицами, достигшими 15-летнего возраста, если они: получили общее образование; оставили общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчислены из указанной организации и продолжают получать общее образование в иной форме обучения в соответствии с федеральным законом ¹ . Трудовой договор с этими лицами заключается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, а в тех случаях, когда лицо получает общее образование, — без ущерба для освоения образовательной программы

¹ Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года : текст с изм. и доп. на 5 июля 2017 г. Ст. 66. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

С лицами, достигшими 14-летнего возраста, если они:
получили общее образование;

оставили общеобразовательную организацию до получения основного общего образования, или отчислены из указанной организации и продолжают получать общее образование в иной форме обучения в соответствии с федеральным законом¹.

С лицами, достигшими 14-летнего возраста, для работы:

в организациях кинематографии;

театрах, театральных и концертных организациях;

цирках.

Заключение трудового договора с лицом, достигшим 14-летнего возраста, возможно с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

Трудовой договор заключается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, а в случаях, когда лицо получает общее образование, — без ущерба для освоения образовательной программы

С лицами, не достигшими 14-летнего возраста, заключение трудового договора допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном)

В отдельных случаях законодатель позволяет заключить трудовой договор только с лицами, достигшими 18-летнего возраста² либо более старшего возраста¹

¹ Там же.

² О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации : Закон Российской Федерации № 2487-1 от 11 марта 1992 года : текст с изм. и доп. на 5 дек. 2017 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» ; О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон № 115-ФЗ от 25 июля 2002 года : текст с изм. и доп. на 17 июня 2019 г. Ст.ст. 13, 13.3 Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» ; Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет : Постановление Правительства Российской Федерации № 163 от 25 февраля 2000 года : текст с изм. и доп. на 20 июня 2011 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В ряде случаев закон связывает достижение определенного возраста с получением определенного специального права или обязанности, наличие которых, в свою очередь, позволяет заключить трудовой договор с работником²

ТРУДОВАЯ КНИЖКА (ст. 66 ТК РФ)

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ч. 1 ст. 66 ТК РФ, п. 2 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей³ (далее — Правила))

В настоящее время на территории Российской Федерации применяются трудовые книжки образца, введенного в действие с 1 января 2004 года⁴, а также ранее установленных образцов⁵, которые обладают одинаковой силой и обмену на новые не подлежат¹

¹ О безопасности дорожного движения : Федеральный закон № 196-ФЗ от 10 декабря 1995 года : текст с изм. и доп. на 27 дек. 2018 г. Ст.ст. 25, 26. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² О минимальном возрасте для приема на работу. (Женева, 26 июня 1973 года) : Конвенция Международной организации труда № 138. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей : утв. Постановлением Правительства Российской Федерации № 225 от 16 апреля 2003 года : текст с изм. и доп. на 25 марта 2013 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴ О трудовых книжках : Постановление Правительства Российской Федерации № 225 от 16 апреля 2003 года : текст с изм. и доп. на 25 марта 2013 г. П. 2. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵ О введении Трудовых книжек : Постановление Совета народных комиссаров СССР № 1320 от 20 декабря 1938 года. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» ; О трудовых книжках рабочих и служащих : Постановление Совета министров СССР и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов № 656 от 6 сентября 1973 года : текст с изм. и доп. на 15 авг. 1990 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» ; О трудовых книжках колхозников : Постановление Совета министров СССР № 310 от 21 апреля 1975 года. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<p>Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше <i>пяти</i> дней.</p> <p>Исключение составляют работодатели — физические лица, которые не являются индивидуальными предпринимателями, не вправе вести трудовые книжки на своих работников (ч. 3 ст. 66 ТК РФ, п. 3 Правил)</p>
Работодатель ведет учет бланков трудовых книжек
<p>Язык, на котором ведется трудовая книжка, — государственный язык Российской Федерации — русский язык (ст. 68 Конституции Российской Федерации).</p> <p>Если в республике установлен свой государственный язык, то трудовая книжка может вестись на двух языках одновременно</p>
Трудовые книжки ранее установленного образца
Трудовые книжки, утвержденные в 1938 году
Трудовые книжки, утвержденные в 1973 году
Трудовые книжки, утвержденные в 2003 году
Трудовая книжка колхозника
Сведения, вносимые в трудовую книжку (чч. 4, 5 ст. 66 ТК РФ, пп. 4, 10, 21, 22, 23 Правил)
Записи в трудовую книжку вносятся в соответствии с разделами Инструкции по заполнению трудовых книжек ² (далее — Инструкция)
<p>После внесения сведений о работодателе в трудовой книжке делается запись о приеме на работу.</p> <p>Данная запись производится на основании соответствующего постановления по унифицированной форме № Т-1³</p>

¹ Постановление Правительства Российской Федерации № 225 от 16 апреля 2003 года. П. 2.

² Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек : Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 69 от 10 октября 2003 года : текст с изм. и доп. на 31 окт. 2016 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты : Постановление Государственного комитета Российской Федерации по статистике № 1 от 5 января 2004 года. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Вносятся сведения:

о работнике;
выполняемой работе;
переводе на другую постоянную работу;
увольнении работника с основанием прекращения трудового договора;
награждении за успехи в работе;
квалификации;
разряде (класс, категория);
времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, переквалификации;
времени военной и иной службы;
периодах, не включаемых в непрерывный трудовой стаж;
восстановлении непрерывного трудового стажа;
работе по совместительству (по желанию работника)

Не вносятся в трудовую книжку:

сведения о взысканиях, применяемых к работнику, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения

Для учета бланков трудовых книжек и вкладышей в них главой VI Правил предусмотрено ведение Книг

Приходно-расходные книги по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее	Книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них
--	--

Формы данных книг утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 69 от 10 октября 2003 года

МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**Категории лиц, подлежащих обязательному медицинскому осмотру**

Лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ)

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта (ч. 1 ст. 213 ТК РФ)

Лица, привлекаемые на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей (ст. 324 ТК РФ)
Лица, принимаемые на работу, выполняемую вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ)
Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей (ч. 2 ст. 213 ТК РФ)
Работники, обеспечивающие движение поездов ¹
Работники, занятые на подземных работах (ч. 1 ст. 213, ч. 1 ст. 330.3 ТК РФ)
Работники некоторых других работодателей ²
Формы документов, подтверждающих прохождение предварительного медицинского осмотра
Для лиц, не достигших 18-летнего возраста, — справка по форме № 086/у (утверждена Приказом Минздрава России № 834н от 15 декабря 2014 года «Об утверждении унифицированных форм медицинской документации, используемых в медицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и порядков по их заполнению»)
Для лиц, которые будут осуществлять свою трудовую функцию на работах с вредными (опасными) условиями труда, — медицинское заключение, выданное в порядке, предусмотренном Приказом Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 года «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периоди-

¹ Об утверждении перечня профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам : Постановление Правительства Российской Федерации № 1020 от 8 сентября 1999 года. П. 2. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² О ведомственной охране : Федеральный закон № 77-ФЗ от 14 апреля 1999 года : текст с изм. и доп. на 5 дек. 2017 г. Ч. 1 ст. 6. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ческих медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»

Для лиц, которые поступают на работы, связанные с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, — личные медицинские книжки, оформляемые в соответствии с п. 1.1 Приказа Роспотребнадзора № 402 от 20 мая 2005 года «О личной медицинской книжке и санитарном паспорте»

ОЗНАКОМЛЕНИЕ РАБОТНИКА С ЛОКАЛЬНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ АКТАМИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ (ч. 3 ст. 68 ТК РФ)

Документы обязательные для ознакомления

Правила внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 68 ТК РФ)

Правила хранения и использования персональных данных работников (ст. 87 ТК РФ)

Положение об оплате труда (ст. 135 ТК РФ), если такой раздел не включен в правила трудового распорядка

Правила и инструкция по охране труда (ст. 212 ТК РФ)

Перечень не является исчерпывающим

Документы, с которыми следует ознакомить работника при их наличии в организации

Положение о коммерческой тайне

Положение о материальной ответственности работников

График сменности и др.

Перечень не является исчерпывающим

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА

Под персональными данными понимается любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) (ст. 3 Федерального закона № 152-ФЗ от 27 июля 2006 года «О персональных данных»)

Понятие «персональные данные работника» отсутствует в ТК РФ

Работодатель *до* начала обработки персональных данных работника и *до* подписания трудового договора **обязан** получить согласие работника на обработку персональных данных

Обработка персональных данных работника — получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника (ст. 86 ТК РФ)

Обработка персональных данных работника — любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных (ст. 3 Федерального закона «О персональных данных»)

СОГЛАСИЕ СУБЪЕКТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ НА ОБРАБОТКУ ЕГО ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Согласие на обработку персональных данных может быть дано:
субъектом персональных данных;
представителем субъекта персональных данных

Субъект персональных данных принимает решение о предоставлении его персональных данных и дает согласие на их обработку:
свободно;
своей волей;
в своем интересе

Согласие на обработку персональных данных должно быть:
конкретным;
информированным;
сознательным

Согласие дается в любой позволяющей подтвердить факт его получения форме, если иное не установлено федеральным законом (ст. 9 Федерального закона «О персональных данных»)
В случае получения согласия на обработку персональных данных от представителя субъекта персональных данных полномочия данного представителя на дачу согласия от имени субъекта персональных данных проверяются оператором
Обязанность предоставить доказательство получения согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных или доказательство наличия оснований, указанных в пп. 2—11 ч. 1 ст. 6, ч. 2 ст. 10 и ч. 3 ст. 11 Федерального закона «О персональных данных», возлагается на оператора

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Согласно ст. 70 ТК РФ трудовым договором может быть предусмотрено условие испытания работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе

Условие правомерности

Испытание устанавливается работнику только один раз при заключении трудового договора	Период испытания не может быть увеличен по инициативе работодателя (например, приказом директора с последующим внесением изменений в заключенный трудовой договор)
---	--

Срок испытания

Не должен превышать:

- трех месяцев;
- шести месяцев:
 - для руководителей организаций и их заместителей;
 - главных бухгалтеров и их заместителей;
 - руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций;
- двух недель при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев (ст. 70 ТК РФ)

Испытание не устанавливается
При заключении трудового договора на срок до двух месяцев (ст. 289 ТК РФ)
Для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет
Для лиц, не достигших 18-летнего возраста
Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня
Для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу
Для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями
Для иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором
Оценка результатов испытания
Руководитель организации вправе: <ul style="list-style-type: none"> единолично оценить результат испытания; создать специальную комиссию из соответствующих специалистов, способных объективно оценить результаты испытания
<i>Увольнение работника, не выдержавшего испытания,</i> возможно только после его письменного предупреждения работодателем (или его представителем) не позднее чем за <i>три</i> дня с указанием причин

Основные отличия трудового договора от договоров гражданско-правового характера

Отличие 1

По трудовому договору работник:

лично выполняет определенную трудовую функцию;
подчиняется установленным в организации правилам внутреннего трудового распорядка

По гражданско-правовому договору:

лицо выполняет определенную услугу или работу;
не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка организации

Отличие 2

В трудовых отношениях работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю

В гражданско-правовых отношениях действует принцип равенства сторон

Отличие 3

По трудовому договору работник имеет право на получение заработной платы каждые полмесяца

По гражданско-правовому договору порядок выплаты вознаграждения может быть определен по соглашению сторон

Отличие 4

При трудовых отношениях работник вовлечен в процесс труда

Гражданско-правовой договор направлен на получение конкретного о вещественного результата от выполненных работ, оказанных услуг

Отличие 5

Трудовой договор может быть срочным только в строго определенных случаях

Гражданско-правовой договор на выполнение работ или оказание услуг заключается на определенный срок или до возникновения результата

III. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ)

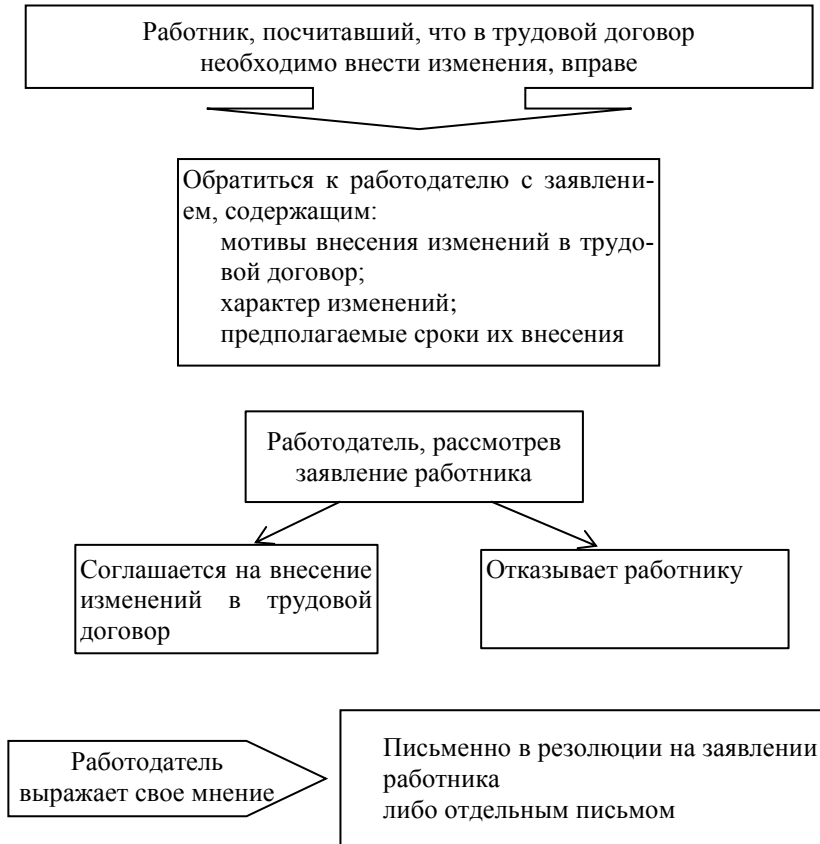
Глава 12 ТК РФ содержит правовые основания для внесения сторонами трудовых отношений изменений в трудовой договор в течение всего срока его действия.

По общему правилу изменения в условия трудового договора вносятся путем заключения между работником и работодателем дополнительного соглашения, являющегося в дальнейшем неотъемлемой частью трудового договора.

Соглашение об изменении условий трудового договора о дистанционной работе может быть заключено путем обмена между работником и работодателем электронными документами с усиленными квалифицированными цифровыми подписями (ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ).

Инициатором изменения условий трудового договора может выступать как работник, так и работодатель.

Изменение условий трудового договора по инициативе работника



Если работодатель согласился с предложением работника, стороны подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору.

При необходимости работодатель:
издает соответствующий приказ;
вносит записи в трудовую книжку;
вносит записи в личную карточку работника.

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель, при необходимости изменения условий трудового договора с работником

Направляет работнику мотивированное предложение изменить ранее оговоренные в трудовом договоре условия

Перевод на другую работу. Перемещение (ст. 72.1 ТК РФ)

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. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных чч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Не требует согласия работника перемещение его 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

Перемещение

Отличие перемещения от перевода

1. Перемещение не влечет за собой изменения условий, прописанных в трудовом договоре.

2. Работник остается у того же работодателя.

3. Смысл перемещения состоит в том, что работнику:
либо предоставляют другое рабочее место,
либо переводят в иное структурное подразделение, расположенное в той же местности,
либо поручают работу на другом механизме или агрегате.

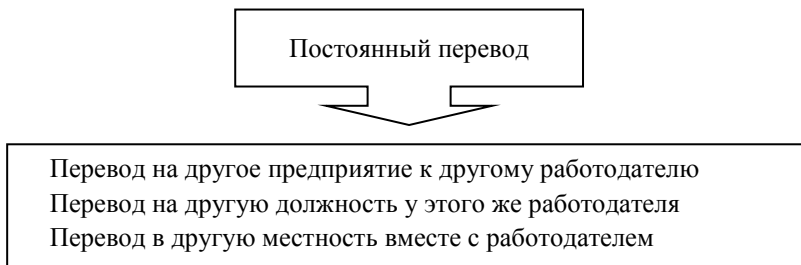
4. Перемещение сотрудника на другую работу не требует его согласия (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.



Временный перевод возможен без согласия работника, а постоянный перевод возможен только с согласия работника.

Виды постоянных переводов (ст. 72.1 ТК РФ)



Перевод в другую местность вместе с работодателем

Условие правомерности

Сам работодатель перемещается в эту же местность

Компенсации

При переводе на работу в другую местность работникам выплачиваются соответствующие компенсации (ст. 169 ТК РФ):

стоимость проезда самого работника и членов его семьи;

стоимость провоза багажа;

расходы по обустройству на новом месте и др.

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта¹.

Последствия отказа от перевода

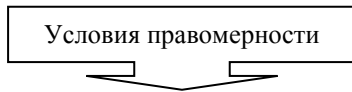
Отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем является основанием для прекращения с ним трудового договора (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Гарантии

При увольнении работника в связи с отказом от перевода в другую местность вместе с работодателем ему выплачивается пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года. П. 16.

Перевод на другое предприятие к другому работодателю

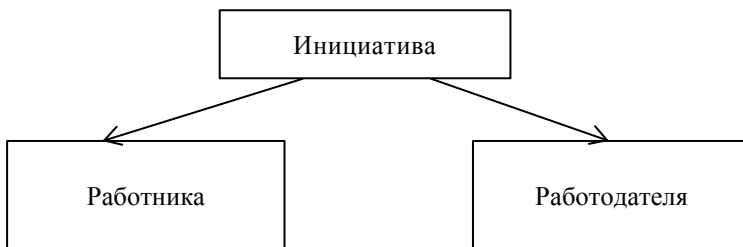


Перевод возможен:
по просьбе работника, изложенной в письменной форме;
с письменного согласия работодателя, у которого работает работник;
с письменного согласия работодателя, к которому переводится работник

Гарантии

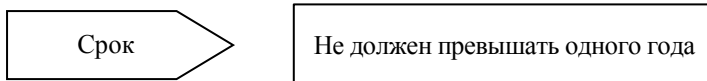
Не могут отказать в приеме на работу в течение одного месяца со дня увольнения работника.

Перевод на другую должность у этого же работодателя



Временный перевод

В соответствии со ст. 72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя.



Условия временного перевода на другую работу без согласия работника (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ)

Чрезвычайные обстоятельства:
катастрофы природного или техногенного характера;
производственная авария;
несчастный случай на производстве;
пожар;
наводнение;
голод;
землетрясение;
эпидемии или эпизоотии;
иные исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Срок перевода не превышает одного месяца.

Перевод может носить неоднократный характер.

При переводе работника, имеющего более высокую квалификацию на работу, требующую более низкую квалификацию, перевод допускается только с письменного согласия работника.

Отсутствие у работника противопоказаний по состоянию здоровья.

Последствия отказа от перевода

Отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом¹.

Исключение. Работник в силу ст.ст. 219, 220 ТК РФ не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работы в случае:

возникновения опасности его жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года. П. 19.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ)

В соответствии с ч. 1 ст. 73 ТК РФ работодатель обязан перевести работника на другую работу (постоянно или временно) в соответствии с медицинским заключением.

Условия

Перевод необходим в соответствии с медицинским заключением
Медицинское заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
У работодателя имеется соответствующая работа, и она не противопоказана работнику по состоянию здоровья
Работник дал письменное согласие на перевод на другую работу

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, отказывается от предложенной работодателем работы или у работодателя отсутствует соответствующая работа, то возможны два варианта решения этой проблемы в зависимости от срока, на который необходим перевод.

1-й вариант

Если срок перевода *не превышает четырех месяцев*, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) (ч. 2 ст. 73 ТК РФ) без сохранения заработной платы

2-й вариант

Если временный перевод на другую работу необходим работнику *более чем на четыре месяца* или если работник нуждается в постоянном переводе на другую работу, то трудовой договор с работником прекращается на основании п. 8 ст. 77 ТК РФ (ч. 3 ст. 73 ТК РФ)

Особые правила перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ч. 4 ст. 73 ТК РФ)

Установлены для работников, занимающих должности:
руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений);
заместителей руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений);
главных бухгалтеров.

Трудовой договор с такими работниками, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, в случае их отказа от перевода или при отсутствии у работодателя соответствующей работы, прекращается на основании п. 8 ст. 77 ТК РФ независимо от того, на какой срок в соответствии с медицинским заключением необходим перевод на другую работу.

Гарантии

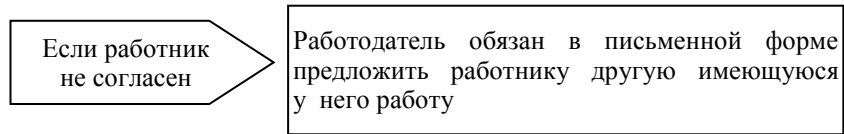
Выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ)

В том случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (измене-

ния в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Условия правомерности	
Работодатель обязан уведомить работника	
Условия	Содержание
В письменной форме Не позднее чем за <i>два</i> месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ	О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора О причинах, вызвавших необходимость таких изменений



Работодатель обязан:

предлагать работнику все отвечающие указанным в ст. 74 ТК РФ требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

предлагать вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Режим неполного рабочего времени

Когда причины, указанные в ч. 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до *шести месяцев*.

Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников¹ в связи:

- с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций;
- сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.



Критерии

Ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек

Сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней

Увольнение работников в количестве 1 % общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек

¹ Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения : Постановление Совета министров — Правительства Российской Федерации № 99 от 5 февраля 1993 года : текст с изм. и доп. на 24 дек. 2014 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

**Трудовые отношения при смене собственника
имущества организации, изменении подведомственности
организации, ее реорганизации, изменении типа
государственного или муниципального учреждения
(ст. 75 ТК РФ)**

Не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения:

- смена собственника имущества организации;
- изменение подведомственности (подчиненности) организации;
- реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование);
- изменение типа государственного или муниципального учреждения.

При отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

IV. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Общие положения

В трудовом законодательстве употребляются три термина¹:

«прекращение трудового договора»;

«расторжение трудового договора»;

«увольнение».

Все они означают прекращение трудовых правоотношений.

Первые два термина употребляются применительно к трудовому договору, термин же «увольнение» — к работнику.

Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение (кроме случая смерти работника).

Прекращение трудового договора и увольнение имеют единый порядок и основания. Юридические последствия их также одинаковы.

Расторжение трудового договора означает его прекращение по одностороннему волеизъявлению (работодателя или работника или по требованию третьего лица).

Прекращение трудового договора надо отличать от отстранения от работы.

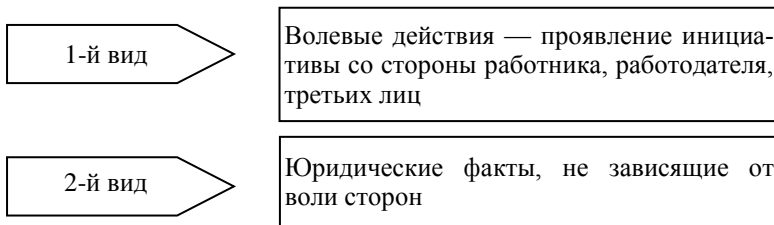
Отстранение от работы нельзя отнести ни к изменению трудового договора, ни к его прекращению. Отстранение от работы — это недопущение работника к выполнению его трудовой функции до устранения причин отстранения.

Основания отстранения от работы предусмотрены ст. 76 ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом как юридические факты.

¹ Трудовое право России : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снегиревой, Н. Г. Гладковой. 5-е изд. перераб. и доп. М., 2016. С. 258.

Юридические факты



В абсолютном большинстве случаев основания увольнения на практике это:

- 1) односторонние действия (расторжение договора);
- 2) события.

Увольнение работника правомерно при *одновременном* соблюдении следующих условий:

- 1) имеются основания для увольнения, указанные в законе;
- 2) соблюден порядок увольнения по данному основанию;
- 3) в наличии юридический акт прекращения трудового договора;
- 4) соблюдены все общие и дополнительные гарантии при увольнении данного работника.

Строгая регламентация законом оснований прекращения трудового договора и порядка увольнения работников по каждому из оснований является важной юридической гарантией права на труд и защитой от незаконных увольнений работников¹.

Все основания прекращения трудового договора можно классифицировать²:

- 1) по субъектам, на которых они распространяются;
- 2) по юридическим фактам.

К событиям относятся: истечение срока договора или окончание выполняемой работы (п. 2 ст. 77 ТК РФ), ликвидация орга-

¹ Трудовое право России : учебник для бакалавров ...

² Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2014. 854 с. (Бакалавр и магистр. Академический курс).

низации в связи с ее банкротством (п. 1 ст. 81 ТК РФ), смерть работника.

При этой классификации различаются увольнения по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), по инициативе работодателя (ст.ст. 81, 84 ТК РФ) и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора (ст. 83 ТК РФ, п. 2 ст. 30 Федерального закона № 10-ФЗ от 12 января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ)

- 1) Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ).
- 2) Истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.
- 3) Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ).
- 4) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.ст. 71, 81 ТК РФ).
- 5) Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст. 72.1 ТК РФ).
- 6) Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ).
- 7) Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).
- 8) Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо

отсутствие у работодателя соответствующей работы (чч. 3, 4 ст. 73 ТК РФ).

9) Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

10) Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

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

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

Соглашение сторон о расторжении трудового договора как общее основание прекращения трудового договора закреплено в подп. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

По данному основанию можно расторгнуть:

срочный трудовой договор;

договор, заключенный на неопределенный срок.

Минусы	Ограничено право работника отменить свое решение в одностороннем порядке и отозвать заявление об увольнении
Инициатива	Предложение о заключении соглашения инициатирует любая сторона. Форма внесения предложения не урегулирована
Форма соглашения	Законодательно не урегулирована. Может быть как устная, так и письменная

Оформляется соглашение одним из двух способов:

1) путем проставления на заявлении работника об увольнении резолюции руководителя организации (этот документ впоследствии рассматривается как соглашение сторон);

2) путем составления отдельного документа, озаглавленного «соглашение».

Прекращение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ)

Истечение срока действия трудового договора возможно, если условие о нем определено как конкретное событие или выполнение определенной работы (ст. 79 ТК РФ):

а) трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

б) трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу;

в) трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

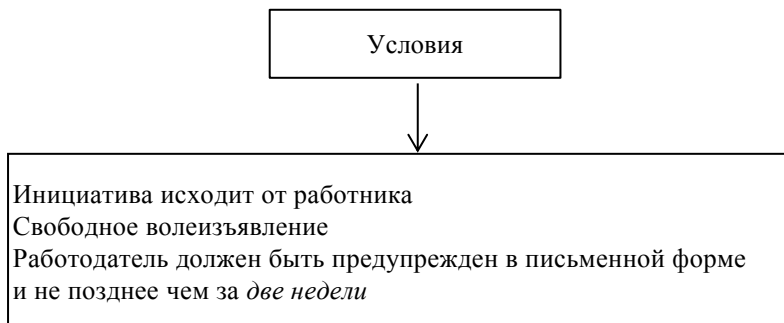
Решение работодателя или работника о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия должно быть:

выражено в письменной форме;

объявлено работнику не менее чем за *три календарных дня* до увольнения (**исключение:** истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника).

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)¹

Течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.



Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, если:

1) заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительным причинам;

2) установлено нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Уважительные причины:

зачисление в образовательное учреждение;

выход на пенсию;

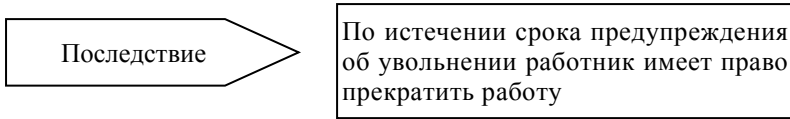
другие обстоятельства.

В течение указанного в заявлении срока на увольняющегося работника трудовое законодательство распространяется в полном объеме.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года. П. 20.

Отзыв заявления

Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении.



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.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

Основания
Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем
Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя
Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)
Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание
Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

<p>Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя</p>
<p>Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя</p>
<p>Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы</p>
<p>Принятие 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</p>
<p>Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей</p>

Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора
Предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации
Другие случаи, установленные ТК РФ и иными федеральными законами

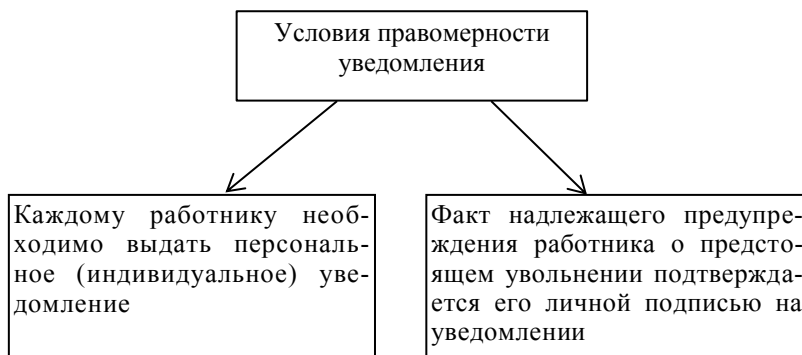
**Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем
(п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)**

<p>Основанием для расторжения трудовых договоров в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить:</p> <p>решение самих участников о ликвидации юридического лица, т. е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ);</p> <p>решение суда о ликвидации организации (ст. 65 ГК РФ), включая случаи, когда признание юридического лица банкротом влечет его ликвидацию</p>
Уведомление
<p>После принятия участниками общества решения о ликвидации организация должна уведомить об этом орган, осуществляющий государственную регистрацию (ФНС России), в <i>трехдневный</i> срок (ч. 1 ст. 62 ГК РФ и ст. 20 Федерального закона № 129-ФЗ от 8 августа 2001 года «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»)</p>
<p>О предстоящем увольнении работников в связи с ликвидацией организации необходимо уведомить профсоюзный орган не менее чем за <i>три месяца</i> до увольнения и провести с ним переговоры о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (п. 2 ст. 12 Федерального закона № 10-ФЗ от 12 января</p>

1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

Согласно п. 2 ст. 25 Закона Российской Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 года «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости

Об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации работники должны быть предупреждены персонально и под личную подпись не менее чем за *два месяца* до прекращения трудового договора (ч. 2 ст. 180 ТК РФ)



Выходное пособие

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) (ст. 178 ТК РФ).

Исключение.

Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения:

по решению органа службы занятости населения
и

при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости населения и не был им трудоустроен.

Особые условия выплаты выходного пособия

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 318 ТК РФ).

Исключение.

Средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения:

по решению органа службы занятости населения
и

при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

Сокращение численности или штатов работников организации, индивидуального предпринимателя

(п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Условия правомерности увольнения

Обоснованность сокращения штата или численности работников.

Фактическое сокращение численности или штата работников организации.

Соблюдение преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ).

Исполнение обязанности по предложению работнику с учетом его состояния здоровья другой имеющейся работы (вакантной должности или работы, соответствующей квалификации, либо нижеоплачиваемой работы).

Предварительный запрос мнения выборного профсоюзного органа о намечаемом увольнении работника — члена профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

Неисполнение работодателем хотя бы одной из вышеуказанных обязанностей влечет *восстановление работника на работе*.



Порядок увольнения

1. *Предложить другую работу* (если в организации имеется соответствующая работа, предложение о переводе может содержаться в уведомлении о предстоящем увольнении).

2. *Выявить квалификацию сокращаемых работников*.

3. *Учесть преимущественное право на оставление на работе*.

При сокращении численности или штата работников 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Приказ об увольнении

В приказе даются ссылки на все документы, образовавшиеся в ходе проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации:

решение или приказ о проведении организационно-штатных мероприятий (приказ о внесении изменений в штатное расписание);

переписка с выборным профсоюзным органом и итоговые документы;

уведомления или иные документы (протоколы, акты, листы, др.), подтверждающие выполнение работодателем обязанности по предупреждению работников о предстоящем увольнении и проведению с ними консультаций о переводе на другую работу;

документы, в которых удостоверен отказ работников от перевода на другую работу.

Увольнение до истечения срока

С письменного согласия работника работодатель вправе уволить его до истечения срока предупреждения с выплатой компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении времени (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

Если работник не дает на это письменного согласия, увольнение до окончания срока предупреждения будет незаконным.

Документы, оформляемые в процессе увольнения

Приказ о сокращении численности или штата.

Приказ об утверждении нового штатного расписания.

Новое штатное расписание.

Личное дело каждого кандидата на увольнение.

Протокол (решение) комиссии по результатам анализа преимущественного права оставления на работе.

Уведомление работника о сокращении численности или штата.

Уведомление органов службы занятости.

Согласие работника о досрочном расторжении трудового договора.

Уведомление о предложении работнику другой работы (вакантной должности).

Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации о принятом решении сократить численность или штат работников.

Документ, содержащий мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Протокол разногласий.

Акт об отсутствии мотивированного мнения со стороны выборного органа первичной профсоюзной организации.

Разграничение понятий

Сокращение численности	Сокращение штата
Уменьшение количественного состава работающих в одной должности (например, сокращение трех специалистов из восьми)	Исключение из штатного расписания отдельных подразделений или одинаковых штатных единиц

Численность работников — это списочный состав работников, указанный в штатном расписании.

Выходное пособие

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) (ст. 178 ТК РФ).

Исключение.

Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения:

по решению органа службы занятости населения

и

при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости населения и не был им трудоустроен.

Особые условия выплаты выходного пособия

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 318 ТК РФ).

Исключение.

Средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения:

по решению органа службы занятости населения

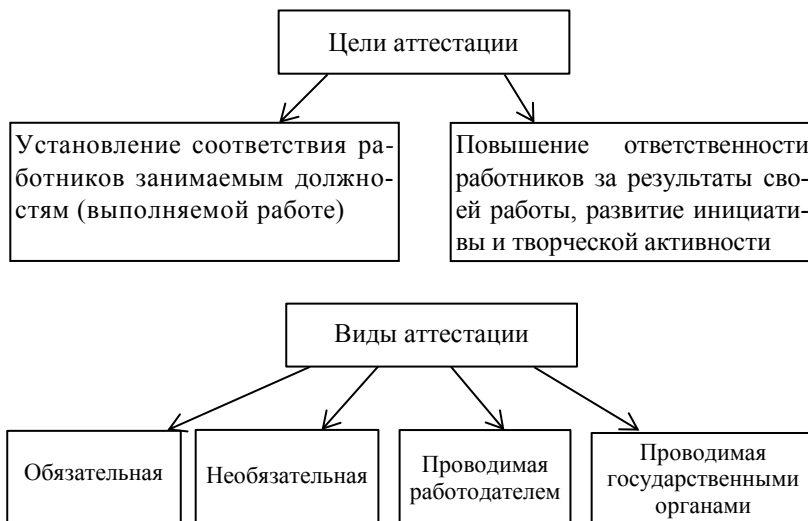
и

при условии, что в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе может быть установлено только *после* аттестации.

Согласно ч. 2 ст. 81 ТК РФ порядок проведения аттестации регламентируется трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами работодателя, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.



Обязательная аттестация проводится в тех случаях, когда это прямо установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (например, в соответствии со ст. 48 Федерального закона № 79-ФЗ от 27 июля 2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации» для определения соответствия государственного служащего занимаемой должности государственной гражданской службы проводится его аттестация. Порядок проведения такой аттестации установлен Положением о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации № 110 от 1 февраля 2005 года).

Условие правомерности

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 3 ст. 81 ТК РФ, допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Как указал Пленум Верховного Суда Российской Федерации¹, для расторжения договора по данному основанию необходимо наличие следующих условий:

непогашенное дисциплинарное взыскание, законным образом наложенное на работника (т. е. сроки его действия не должны закончиться, оно не должно быть снято);

совершение еще одного дисциплинарного проступка, который является законным основанием для увольнения работника.

При несоблюдении указанных условий работник подлежит восстановлению на работе.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года. П. 33.

Доказательства правомерности увольнения

Совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора.

Работодателем были соблюдены предусмотренные чч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду¹:

что месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). Отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

Прогул

(подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Прогул квалифицируется как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

¹ Там же.

Не является прогулом использование работником дней отдыха, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя.

Условия правомерности увольнения¹
Невыход на работу без уважительных причин, т. е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены), независимо от продолжительности рабочего дня (смены)
Нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места
Оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении (ч. 1 ст. 80 ТК РФ)
Оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ)
Самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный)

Доказательства прогула

Документы (докладные записки, служебные записки, табель учета рабочего времени, объяснительная записка работника, акт об отсутствии работника на рабочем месте, материалы служебной проверки и др.), свидетельские показания, видеозаписи.

Учитывая то обстоятельство, что ст. 192 ТК РФ относит основания увольнения, перечисленные в п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, к дисциплинарным взысканиям, работодателю, кроме всего прочего, необходимо соблюдать правила наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст.ст. 192—194 ТК РФ.

К таким правилам относят:

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года. П. 39.

сроки наложения взыскания;
затребование с работника объяснительной записки;
издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания;
объявление данного приказа работнику под личную подпись в течение *трех* рабочих дней.

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

Верховный Суд Российской Федерации в своем Постановлении¹ указал, что при разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по основанию, предусмотренному подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, суды должны учитывать, что по данному основанию могут быть уволены только работники, находившиеся в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения *в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей*.

Для расторжения трудового договора с работником необходимо документальное подтверждение появления работника на работе в рабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (например, акт о появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения).

На основании результатов проведенных в рамках медицинского освидетельствования осмотров и инструментальных и лабораторных исследований выносятся одно из следующих медицинских заключений о состоянии освидетельствуемого на момент проведения медицинского освидетельствования (далее — медицинское заключение):

- установлено состояние опьянения;
- состояние опьянения не установлено;
- от медицинского освидетельствования освидетельствуемый (законный представитель освидетельствуемого) отказался².

¹ Там же. П. 42.

² О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического) : Приказ

Доказательствами являются:
 медицинское заключение;
 документы (докладные записки, служебные записки);
 объяснительная записка работника;
 акт о появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, материалы служебной проверки и др.);
 свидетельские показания; видеозаписи.
 Необходимо учитывать, что в силу ст. 76 ТК РФ работодатель *обязан* отстранить работника от работы.

**Разглашение охраняемой законом тайны
 (государственной, коммерческой, служебной и иной),
 ставшей известной работнику в связи с исполнением
 им трудовых обязанностей, в том числе разглашение
 персональных данных другого работника
 (пп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ)**

Условия правомерности увольнения¹
Обязанность не разглашать такую тайну прямо предусмотрена трудовым договором с работником
В трудовом договоре, конкретизированы сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую тайну (в том числе, персональные данные), которые работник обязуется не разглашать
Охраняемая законом тайна доверена (стала известна) работнику в связи с исполнением им трудовой функции
Указанные в трудовом договоре сведения могут быть в соответствии с законодательством отнесены к сведениям, составляющим государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну

Минздрава России № 933н от 18 декабря 2015 года : текст с изм. и доп. на 25 марта 2019 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года. П. 43.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации.
2. Всеобщая Декларация прав человека 1948 г.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
4. Хартия основных прав работников 1989 г.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации.
7. О минимальном возрасте для приема на работу : Конвенция Международной организации труда № 138 от 26 июня 1973 года : текст с изм. и доп. на 11 июня 2014 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. О безопасности дорожного движения : Федеральный закон № 196-ФЗ от 10 декабря 1995 года : текст с изм. и доп. на 27 дек. 2018 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
9. О ведомственной охране : Федеральный закон № 77-ФЗ от 14 апреля 1999 года : текст с изм. и доп. на 5 дек. 2017 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
10. О занятости населения в Российской Федерации : Закон Российской Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 года : текст с изм. и доп. на 11 окт. 2016 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. О персональных данных : Федеральный закон № 152-ФЗ от 27 июля 2006 года : текст с изм. и доп. на 31 дек. 2017 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
12. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон № 115-ФЗ от 25 июля 2002 года : текст с изм. и доп. на 6 июня 2019 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

13. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон № 10-ФЗ от 12 января 1996 года : текст с изм. и доп. на 17 дек. 2018 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

14. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : Федеральный закон № 92-ФЗ от 1 мая 1999 года : текст с изм. и доп. на 28 дек. 2016 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации : Закон Российской Федерации № 2487-1 от 11 марта 1992 года : текст с изм. и доп. на 5 дек. 2017 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

16. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года : текст с изм. и доп. на 5 июля 2017 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

17. Об объединениях работодателей : Федеральный закон № 156-ФЗ от 27 ноября 2002 года : текст с изм. и доп. на 28 нояб. 2015 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

18. О трудовых книжках : Постановление Правительства Российской Федерации № 225 от 16 апреля 2003 года : текст с изм. и доп. на 25 марта 2013 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

19. Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения : Постановление Совета министров — Правительства Российской Федерации № 99 от 5 февраля 1993 года : текст с изм. и доп. на 24 дек. 2014 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

20. Об утверждении перечня профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам : Постановление Правитель-

ства Российской Федерации № 1020 от 8 сентября 1999 года. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

21. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет : Постановление Правительства Российской Федерации № 163 от 25 февраля 2000 года : текст с изм. и доп. на 20 июня 2011 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

22. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей : утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации № 225 от 16 апреля 2003 года : текст с изм. и доп. на 25 марта 2013 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

23. Об утверждении Порядка и условий присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика : Приказ ФНС России № ММВ-7-6/435@ от 29 июня 2012 года. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

24. ГОСТ Р 7.0.97-2016. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов : издание официальное : утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 8 декабря 2016 г. № 2004-ст : введен впервые : дата введения 2018-07-01 / разработан Федеральным бюджетным учреждением «Всероссийский научно-исследовательский институт документоведения и архивного дела» (ВНИИДАД) Федерального архивного агентства. — Москва : Стандартинформ, 2017.

25. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты : Постановление Государственного комитета Российской Федерации

по статистике № 1 от 5 января 2004 года. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

26. О представителе работодателя, осуществляющем его права и обязанности в трудовых отношениях : Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 941-6-1 от 8 апреля 2011 года. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

27. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 1 от 28 января 2014 года. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

28. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года : текст с изм. и доп. на 24 нояб. 2015 г. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

29. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 года : текст с изм. и доп. на 26 апр. 2017 г. — Раздел 1. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

30. Абрамов, А. «Вы уволены — я так хочу!». Реорганизация: две стороны одной медали / А. Абрамов // Трудовое право. — 2013. — № 1. — С. 93—104.

31. Авдеев, В. В. Трудовой договор (отношения) в части расторжения трудового договора / В. В. Авдеев // Налоги. — 2013. — № 42. — С. 12—19.

32. Бондаренко, Э. Н. Динамика трудового правоотношения : монография / Э. Н. Бондаренко. — Москва : Норма, 2015. — 192 с.

33. Болдырев, В. А. Процедуры констатации факта существования трудового отношения / В. А. Болдырев // Современное право. — 2015. — № 1. — С. 57—62.

34. Воробьева, Е. В. Трудовой договор / Е. В. Воробьева. — Москва : АйСи Групп, 2014. — 232 с.

35. Головина, С. Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция / С. Ю. Головина // Вестник Пермского университета. — 2013. — № 3. — С. 65—72.

36. Гусов, К. Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : научно-практическое пособие / К. Н. Гусов, Е. П. Циндяйкина, И. С. Цыпкина ; под редакцией К. Н. Гусова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Проспект, 2018. — 240 с.

37. Джиоев, В. Г. Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой: взгляд правоприменителя / В. Г. Джиоев // Право и экономика. — 2015. — № 2. — С. 68—72.

38. Егошина, Л. А. Профессиональные стандарты: некоторые проблемы применения / Л. А. Егошина // Право и экономика. — 2017. — № 9. — С. 61—66.

39. Либерман, К. Оформляем на работу / К. Либерман // Кадровый вопрос. — 2014. — № 2. — С. 36—61.

40. Лушникова, М. В. Принцип flexicurity в нетипичных трудовых договорах / М. В. Лушникова, Л. С. Кириллова // Социальное и пенсионное право. — 2018. — № 2. — С. 46—50.

41. Мамедова, А. Т. Злоупотребление трудовыми правами: проблемы теории и практики / А. Т. Мамедова // Российский юридический журнал. — 2014. — № 1. — С. 140—146.

42. Миронов, Д. В. Регулятивная роль принципов и гарантий трудовых прав / Д. В. Миронов // Вестник Российской правовой академии. — 2014. — № 4. — С. 23—26.

43. Нуртдинова, А. Ф. Социальная ответственность бизнеса: правовые аспекты экономической концепции / А. Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. — 2015. — № 1. — С. 30—46.

44. Орловский, Ю. П. Некоторые вопросы применения трудового законодательства (анализ судебной практики) / Ю. П. Орловский // Хозяйство и право. — 2015. — № 1. — С. 13—22.

45. Пластинина, Н. Нетипичный трудовой договор / Н. Пластинина // Трудовое право. — 2018. — № 7. — С. 27—50.

46. Протопопова, И. А. Связь локальных нормативных актов и трудового договора / И. А. Протопопова // Право и экономика. — 2017. — № 9. — С. 67—73.

47. Саликова, Н. М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? / Н. М. Саликова // Российский юридический журнал. — 2014. — № 6. — С. 116—120.

48. Ситникова, Е. Г. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (пункты 1—6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова. — Москва : Библиотечка «Российской газеты», 2013. — Вып. 1. — 192 с.

49. Тарусина, Н. Н. Социальные договоры в праве : монография / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — Москва : Проспект, 2017. — 480 с.

50. Трудовое право России : учебник / ответственный редактор Ю. П. Орловского. — Москва : Юрайт, 2014. — 854 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс).

51. Трудовое право России : учебник / под общей редакцией Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2013. — 673 с.

52. Трудовое право России : учебник / под редакцией О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладковой. — 5-е изд. перераб. и доп. — Москва : Проспект, 2016. — 536 с.

53. Устюшенко, А. Гражданско-правовой договор. Принимаем меры предосторожности / А. Устюшенко // Трудовое право. — 2014. — № 2. — С. 5—11.

Учебное издание

*Людмила Александровна ЧЕРНЫШЕВА,
кандидат юридических наук, доцент*

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

СХЕМЫ И КОММЕНТАРИЙ

Учебное пособие

Редактор *О. А. Хропина*
Компьютерная правка и верстка
Т. И. Павловой, А. В. Корейво

Подписано в печать 19.09.2019. Формат 60х90/16.
Печ. л. 4,25. Тираж 500 экз. (1-й з-д 1—80). Заказ 18.

Отдел научной информации и издательской деятельности
Санкт-Петербургского юридического института (филиала)
Университета прокуратуры Российской Федерации

Отпечатано в Санкт-Петербургском юридическом институте (филиале)
Университета прокуратуры Российской Федерации
191014, Санкт-Петербург, Литейный просп., 44