

Юридическая

С. В. Пуранин

СПРАВОЧНИК КАДРОВИКА



Том 1



ПРОЕКТИВ

Сергей Яковлевич Пузаков

Справочник кадровика, в 2-х томах. Т. 1

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=26544365

*Пузаков С.Я. Справочник кадровика. Том 1: Прометей; Москва; 2018
ISBN 978-5-906879-75-2*

Аннотация

Как правильно оформить прием, перевод и увольнение работника, привлечь его к дисциплинарной или материальной ответственности; заполнить документы по учету кадров, труда и расчетов с персоналом; организовать режим работы и отдыха сотрудников или систему управления охраной труда и не попасть под санкции надзорных, контролирующих и судебных органов за нарушения трудового законодательства... ответы на эти и многие другие вопросы содержатся в этом справочнике.

Настоящий справочник основан на нормах Трудового кодекса РФ, международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, судебной и деловой практики, обычаев. Справочник содержит ссылки более чем на 600 законодательных, иных нормативных правовых актов и судебных решений.

Справочник имеет практическую ценность не только для специалистов по управлению персоналом, но также

для работников надзорных и контролирующих органов, профсоюзных работников, студентов и преподавателей трудового права и управления персоналом, а также всех, работающих по трудовому договору в Российской Федерации.

В формате a4.pdf сохранен издательский макет.

Содержание

Принятые сокращения	6
1. Общие положения	15
Трудовые отношения или что надо знать при заключении трудового договора	15
Регулирование трудовых отношений (ст. 5–9 ТК РФ)	33
Основные права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ)	41
Основные права и обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ)	51
2. Трудовой договор (разд. III ТК РФ)	62
Содержание трудового договора	71
Форма трудового договора (ст. 67 ТК РФ)	105
Срок трудового договора, срочный трудовой договор (ст. 58, 59 ТК РФ)	115
Конец ознакомительного фрагмента.	117

Сергей Пузаков

Справочник

кадровика. Том 1

© Пузаков С. Я., 2018

© Издательство «Прометей», 2018

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые акты

Конституция – Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая – Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ; часть вторая – Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ; часть третья – Федеральный закон от 26.11.2001 № 146-ФЗ; часть четвертая – Федеральный закон от 18.12.2006 № 230-ФЗ

ГПК – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации – Федеральный закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ

КЗоТ РФ – Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971. *Утратил силу с 1 февраля 2002 г.*

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях – Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации: часть первая – Федеральный закон от 31.07.1998 № 146-ФЗ; часть вторая – Федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ

СК РФ – Семейный кодекс Российской Федерации – Федеральный закон от 29.12.1995 № 223-ФЗ

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации – Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ

УИК – Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации – Федеральный закон от 08.01.1997 № 1-ФЗ

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации – Федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ

УК РСФСР – Уголовный кодекс РСФСР от 27.10.1960. *Утратил силу с 1 января 1997 г.*

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 – постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // РГ. 1995. № 29; БВС РФ. 1997. № 1; 1998. № 3; 2007. № 5

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2007. № 3; РГ. 2010. № 222

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 – постановление Пленума Верховного Суда

Российской Федерации от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // БВС РФ. 2007. № 1; РГ. 2010. № 222

2. Официальные издания

БВС (СССР, РСФСР, РФ) – Бюллетень Верховного Суда (СССР, РСФСР, РФ)

БНА – Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти

Ведомости (СССР, РСФСР, РФ) – Ведомости Верховного Совета (СССР, РСФСР); Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета (РСФСР, РФ)

ВКС РФ – Вестник Конституционного Суда Российской Федерации

РВ – Российские вести

РГ – Российская газета

САПП РФ – Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации

СЗ РФ – Собрание законодательства Российской Федерации

СП (СССР, РСФСР) – Собрание постановлений Правительства (СССР, РСФСР)

3. Органы власти

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

ПВС РФ – Президиум Верховного Суда Российской Федерации

ГКНТ СССР – Государственный комитет Совета Министров СССР по науке и технике

Госкомсевер РФ – Государственный комитет Российской Федерации по социально-экономическому развитию Севера. *Упразднен 10 января 1994 г.*

Госкомстат России – Государственный комитет Российской Федерации по статистике

Госкомтруд СССР – Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

Госстандарт России – Государственный комитет Российской Федерации по стандартизации и метрологии

МВД России – Министерство внутренних дел Российской Федерации

Минздрав (России, РСФСР, СССР) – Министерство здравоохранения (Российской Федерации, РСФСР, СССР)

Минздравсоцразвития России – Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации. *21 мая 2012 года преобразовано в Министерство здравоохранения Российской Федерации*

Минкультуры России – Министерство культуры Рос-

сийской Федерации (*ранее – Министерство культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации*)

Минобороны России – Министерство обороны Российской Федерации

Минобразование России – Министерство образования Российской Федерации. *В 2004 г. преобразовано в Министерство образования и науки Российской Федерации*

Минобрнауки России – Министерство науки и образования Российской Федерации

Минприроды России – Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации (*ранее – Министерство охраны окружающей среды и природных ресурсов Российской Федерации*)

Минпромэнерго России – Министерство промышленности и энергетики Российской Федерации

Минсельхоз России – Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Минтранс России – Министерство транспорта Российской Федерации

Минтруд (России, РСФСР) – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (*ранее – Министерство труда Российской Федерации, РСФСР*)

Минфин России – Министерство финансов Российской Федерации

Минэкономразвития России – Министерство экономического развития Российской Федерации

Минюст России – Министерство юстиции Российской Федерации

МПС России – Министерство путей сообщения Российской Федерации. *9 марта 2004 г. упразднено, функции переданы Министерству транспорта Российской Федерации*

МЧС России – Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

НКТ СССР – Народный комиссариат труда СССР

Росздравнадзор – Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения

Роспотребнадзор – Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

Росприроднадзор – Федеральная служба по надзору в сфере природопользования

Росрыболовство – Федеральное агентство по рыболовству

Ростехнадзор – Федеральная служба по экологическому технологическому и атомному надзору

Роструд – Федеральная служба по труду и занятости

Росфиннадзор – Федеральная служба финансово-бюджетного надзора

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ФКЦБ России – Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг

ФМС России – Федеральная миграционная служба. *5 ап-*

*реля 2016 г. упразднена, функции и полномочия переданы
Главному управлению по вопросам миграции МВД РФ*

ФНС России – Федеральная налоговая служба

ФПС России – Пограничная служба Федеральной службы безопасности Российской Федерации

ФСБ России – Федеральная служба безопасности Российской Федерации

ФСКН России – Федеральная служба Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков. *5 апреля 2016 г. упразднена, функции и полномочия переданы МВД РФ*

4. Прочие сокращения

абз. – абзац

ВАДА – Всемирное антидопинговое агентство

ВИЧ – вирус иммунодефицита человека

ВЦСПС – Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов

г. – год

гл. – глава

ЕГРИП – Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей

ЕГРЮЛ – Единый государственный реестр юридических лиц

ИПРА индивидуальная программа реабилитации или абилитации

МОТ – Международная организация труда – специализированное учреждение ООН

МСЭ – медико-социальная экспертиза

п. – пункт (-ы)

подп. – подпункт (-ы)

ПФ РФ – Пенсионный фонд Российской Федерации

разд. – раздел (-ы)

ред. – редакция

РСФСР – Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РТК – Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

РФ – Российская Федерация

СНГ – Содружество Независимых Государств

СПИД – синдром приобретенного иммунодефицита

СССР – Союз Советских Социалистических Республик

ст. – статья (-и)

ТФОМС – территориальные фонды обязательного медицинского страхования

УВД – Управление внутренних дел

утв. – утвержденное (-ые), (-ая), (-ый)

ФСС РФ – Фонд социального страхования Российской Федерации

ФФОМС – Федеральный фонд обязательного медицинского страхования

ЦБР – Центральный банк Российской Федерации

ЦК КПСС – Центральный Комитет Коммунистической партии Советского Союза

ч. – часть (-и)

ЮНЕСКО – Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры.

1. Общие положения

Трудовые отношения или что надо знать при заключении трудового договора

Большое значение в деле укрепления законности и построения правового государства имеет единообразное применение законодательных норм. Законы должны иметь для всех одинаковый смысл говорил Шарль-Луи де Секонда Монтескье. Судебная и административная практика свидетельствует, что значительная часть конфликтов возникает по причине неверного понимания сторонами содержания норм Трудового кодекса РФ и иных актов трудового законодательства. Даже опытные «кадровики», проработавшие не один десяток лет, оказываются подчас в затруднении и задают массу вопросов о порядке применения современных норм трудового законодательства.

Подавляющее большинство из нас являются наемными работниками. Даже большинство руководителей предприятий являются наемными работниками собственников этих предприятий. Как правило, трудовой деятельностью человек занимается большую часть своей сознательной жизни и, не

зная своих основных трудовых прав и обязанностей, прописанных в Трудовом кодексе, на долгие годы обрекает себя на конфликты и трудовые споры.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ). Трудовые отношения между работниками и работодателями возникают на основании трудового договора (ст. 16 ТК РФ).

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор это личное соглашение между работодателем и работником. Заключение трудового договора через посредников не допускается и за его заключение работник не обязан никому ничего платить.

Если за заключение трудового договора деньги вымогает должностное лицо организации-работодателя – это является преступлением, ответственность за которое предусмотрена ст. 204 УК РФ. Если получение денег за заключение трудового договора связано с обманом или злоупотреблением

доверием, то это расценивается как мошенничество, ответственность за которое предусмотрена ст. 159 УК РФ.

Обращение за содействием в трудоустройстве в государственную службу занятости населения не ограничивает права искать работу самостоятельно.

В объявлениях о вакантных должностях указания на пол, возраст, место жительства, цвет глаз и волос никакой правовой нагрузки не несут и рассчитаны на правовую безграмотность соискателей.

Согласно ст. 13.11.1 КоАП РФ распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, влечет наложение штрафа на граждан – от пятисот до одной тысячи рублей, на должностных лиц – от трех тысяч до пяти тысяч рублей, на юридических лиц – от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей. Административные протоколы по данной статье составляют должностные лица органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения.

Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жи-

тельства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

В п. 11 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 указано: «Обратить внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 статьи 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242–1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», а также противоречит ч. 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию».

Не является основанием для отказа в заключении трудового договора истечение срока действия паспорта или иные обстоятельства, требующие его обязательной замены (например, в паспорте есть не предусмотренные отметки и записи), поскольку, как указал Пленум ВС РФ в постановле-

нии от 31.03.2011 № 5, это не означает прекращение гражданства и утрату гражданских прав.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. За необоснованный отказ беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности в соответствии со ст. 145 УК РФ. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Незаконны также отказы типа: «не прошел собеседование», «не имеет опыта», если условие об определенном специальном опыте не содержится в трудовом законодательстве (ст. 19, 37 Конституции РФ, ст. 2, 3, 64 ТК РФ, ст. 1 Конвенции МОТ от 25 июня 1958 г. № 111 о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961 г.).

Под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, помимо определяемых свойственными данному виду труда

требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В ст. 3 ТК РФ определено, что не является дискриминацией. Это такие ограничения, которые обусловлены свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства. И что особенно важно, такие ограничения могут быть установлены только федеральными законами. Поэтому, отказывая работнику в работе, работодатель обязан указать норму федерального закона, положенную в обоснование отказа.

В предусмотренных законом случаях работодатель обязан отказаться от заключения трудового договора с лицами, не достигшими определенного возраста (ст. 63, 244, 265, 348.8 ТК РФ). Так, в соответствии со ст. 265 ТК РФ граждане моложе 18 лет не могут быть использованы на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах и работах, выполнение которых может причи-

нить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Граждане моложе 20 лет не могут быть использованы на работах с химическим оружием (ст. 2 Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»).

Также запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).

Работников-совместителей, если они претендуют на работу в качестве руководителя организации при отсутствии разрешения уполномоченного органа или собственника организации по основному месту работы (ст. 276 ТК РФ).

Работников-совместителей, если они претендуют на работу, связанную (как и их основная деятельность) с управлением транспортными средствами, управлением движением транспортных средств или на работу с вредными, тяжелыми или опасными условиями труда (ч. 1 ст. 329, ст. 283 ТК РФ).

Статьей 10 Федерального закона от 09.02.2007 № 16-ФЗ «О транспортной безопасности» установлены ограничения при приеме на работу, непосредственно связанную с обеспечением транспортной безопасности.

Установление наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью также ограничивает право граждан при приеме на работу.

Отсутствие у соискателя работы документов, которые он в соответствии со ст. 65 ТК РФ должен предъявить при заключении трудового договора, также является законным основанием для отказа в приеме на работу.

Требования к профессионально-квалификационным качествам работника устанавливаются правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Так, например, в соответствии с Федеральным законом от 6.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», в открытых акционерных обществах (за исключением кредитных организаций), страховых организациях и негосударственных пенсионных фондах, акционерных инвестиционных фондах, управляющих компаниях паевых инвестиционных фондов, в иных экономических субъектах, ценные бумаги которых допущены к обращению на торгах фондовых бирж и (или) иных организаторов торговли на рынке ценных бумаг (за исключением кредитных организаций), в органах управления государственных внебюджетных фондов, органах управления государственных территориальных внебюджетных фондов главный бухгалтер или иное должностное лицо, на которое возлагается ведение бухгалтерского учета, должны иметь высшее профессиональное образование; иметь стаж работы, связан-

ной с ведением бухгалтерского учета, составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности либо с аудиторской деятельностью, не менее трех лет из последних пяти календарных лет, а при отсутствии высшего профессионального образования по специальностям бухгалтерского учета и аудита – не менее пяти лет из последних семи календарных лет; не иметь неснятой или непогашенной судимости за преступления в сфере экономики.

Решением ВС РФ от 22.10.2014 № АКПИ14–965 признаны недействующими нормы п. 5 Положения о главных бухгалтерях утв. постановлением Совмина СССР от 24.01.1980 № 59, требующие наличия у главного бухгалтера высшего **«специального»** образования. Суд указал, что действующим Федеральным законом «О бухгалтерском учете» требование о наличии высшего образования установлено для тех бухгалтеров, на которых возложено ведение бухгалтерского учета в открытых акционерных обществах, страховых организациях и пенсионных фондах, акционерных инвестиционных фондах, управляющих компаниях паевых инвестиционных фондов и иных экономических субъектах, ценные бумаги которых допущены к обращению на организованных торгах. При этом закон не требует обязательного высшего **специального** образования в области бухгалтерского учета и аудита. В связи с этим положения пункта 5 «Положения о главных бухгалтерях» признаны недействующими, как противоречащие действующему федеральному законо-

дательству. Другими словами высшее профессиональное образование может быть любым, а не исключительно специальным.

Дополнительные требования к главному бухгалтеру или иному должностному лицу, на которое возлагается ведение бухгалтерского учета, могут устанавливаться другими федеральными законами, как это сделано, например, в Федеральном законе «О Центральном Банке (Банке России)», Федеральном законе «О банках и банковской деятельности».

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 устанавливает следующие квалификационные требования в зависимости от категории бухгалтера:

Главный бухгалтер:

– высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее пяти лет;

Бухгалтер I категории:

– высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее трех лет;

Бухгалтер II категории:

– высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж

работы в должности бухгалтера не менее трех лет;

Бухгалтер:

– среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее трех лет.

Однако, согласно п. 2 Постановления Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37, Квалификационный справочник не является нормативно-правовым документом, а поэтому приведенные в нем требования носят рекомендательный характер.

Рекомендательный характер Квалификационного справочника подтверждается и тем, что в действующем законодательстве отсутствуют нормы, предусматривающие ответственность за невыполнение положений Квалификационного справочника (см., например, апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 27.09.2013 по делу № 33–6128/2013, апелляционное определение СК по гражданским делам Курганского областного суда от 05.09.2013 по делу № 33–2604/2013, кассационное определение СК по гражданским делам Астраханского областного суда от 29.02.2012 по делу № 33–543/2012).

Трудовое законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя устанавливать работникам такие виды квалификации, как категории, классы, разряды и прочие. В случае если работодатель для установления уровня квалификации работника посчитает необходимым установить

такую оценку уровня сложности выполняемой работы, она должна быть отображена в локальных нормативных актах, штатном расписании и, в силу ст. 57 ТК РФ, в трудовом договоре.

Профессиональный стандарт «Бухгалтер» утвержден приказом Минтруда России от 22.12.2014 № 1061н. Стандартом установлены следующие требования к образованию для данной профессии: среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена; дополнительное профессиональное образование по специальным программам. Требования к опыту практической работы: при специальной подготовке по учету и контролю – не менее трех лет. Ответственная организация – разработчик данного профессионального стандарта – НП «Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России» (НП «ИПБ России»).

Учредителям кредитных организаций следует учитывать ограничения, установленные п. 1 ст. 16 Федерального закона от 02.12.1990 № 395–1 «О банках и банковской деятельности», в отношении кандидатов на должности руководителя, главного бухгалтера кредитной организации и его заместителей. Нарушение этих ограничений влечет отказ в государственной регистрации кредитной организации и выдаче ей лицензии на осуществление банковских операций.

Капитан бассейна внутренних водных путей должен иметь высшее профессиональное образование и стаж работы не ме-

нее трех лет в должности капитана судна внутреннего пла-
вания с главным двигателем мощностью более 550 киловатт
или морского судна валовой вместимостью более 1500 (При-
каз Минтранса России от 17.08.2012 № 314).

Постановлением Правительства РФ от 18.05.2011 № 394
утвержден Перечень отдельных видов профессиональной
деятельности и деятельности, связанной с источником по-
вышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются
ограничения для больных наркоманией. Приказом Мин-
здравсоцразвития России от 11.04.2012 № 339н утвержде-
ны Разъяснения по применению Перечня отдельных видов
профессиональной деятельности и деятельности, связанной
с источником повышенной опасности, на занятие которы-
ми устанавливаются ограничения для больных наркомани-
ей, утвержденного этим постановлением. При поступлении
лица на работу по тем видам деятельности, которые указа-
ны в Перечне, а также в процессе трудовой деятельности ра-
ботника работодатель обязан направить такое лицо (работ-
ника) на предварительный (периодический) медицинский
осмотр. Порядок проведения медицинских осмотров работ-
ников установлен Приказом Минздравсоцразвития России
от 12.04.2011 № 302н. Работодатель обязан отстранить от
работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в
установленном порядке обязательный медицинский осмотр.
С лицом, предполагающим осуществлять виды деятельно-
сти, указанные в Перечне, при выявлении у него заболева-

ния наркоманией не может быть заключен трудовой договор, а заключенный подлежит прекращению по п. 13 ч. 1 ст. ст. 83 ТК РФ.

Требования к членам экипажа воздушных судов, специалистам по техническому обслуживанию воздушных судов и сотрудникам по обеспечению полетов (полетным диспетчерам) гражданской авиации установлены Федеральными авиационными правилами утв. приказом Минтранса России от 12.09.2008 № 147.

Квалификационные требования к кадастровым инженерам определены Федеральным законом от 24.07.2007 № 221-ФЗ «О государственном кадастре недвижимости». Чтобы получить статус кадастрового инженера, требуется высшее образование по специальности или направлению, перечень которых утверждается уполномоченным органом, или любой другой вузовский диплом, но при условии прохождения профессиональной переподготовки в области кадастровых отношений. Кроме того, предусмотрено дополнительное требование о наличии опыта работы не менее 2 лет, в течение которых под руководством кадастрового инженера кандидат участвовал в подготовке и проведении кадастровых работ.

Основными обязательными условиями трудового договора согласно ст. 57 ТК РФ являются место работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квали-

фикации; конкретный вид поручаемой работнику работы); условия труда, режим труда и отдыха, условия оплаты труда.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации). Как предложение работодателем вакансий рассматриваются также сообщения о вакансиях, переданные в органы службы занятости, объявленные по радио, оглашенные во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещенные на доске объявлений (постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Бремя доказывания обоснованности обстоятельств, препятствующих заключению трудового договора, лежит на работодателе. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования, и отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ч. 5, 6 ст. 64 ТК РФ).

Неисполнение работодателем обязанности письменно сообщить о причине отказа заключить трудовой договор, являясь нарушением трудового законодательства, само по себе не свидетельствует о неправомерности отказа в приеме на работу и не является основанием для понуждения работода-

теля заключить трудовой договор, если отказано правомерно (см. апелляционное определение Московского областного суда от 24.07.2012 № 33–14605, определение Забайкальского краевого суда от 25.06.2013 № 33–2157–2013).

Отсутствие соответствующего письменного документа с письменной мотивировкой причин отказа в приеме на работу не может выступать основанием для отказа в рассмотрении трудового спора. Суд при подготовке дела к судебному разбирательству по ходатайству истца вправе истребовать у ответчика письменный отказ в заключении трудового договора. В суде может возникнуть вопрос о том, как распределить бремя доказывания, в случае если работодатель утверждает, что работник не просил у него письменной мотивировки причин отказа в заключении трудового договора, либо никогда не обращался к нему по поводу заключения трудового договора. В этом случае, если работодатель не отрицает сам факт ведения переговоров и последующего отказа в заключении трудового договора, то сам спор об отсутствии соответствующего письменного документа не имеет значения, так как налицо факт отказа работодателя от заключения трудового договора. В случае если работодатель отрицает факт ведения переговоров о приеме на работу, то обязанность по доказыванию такого факта возлагается на работника.

Федеральным законом от 5.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» с 1 января 2016 года упорядочена работа,

установлены особенности и введены ограничения для работы аутстаффинговых организаций – организаций, предоставляющих в аренду или лизинг своих работников в распоряжение заказчика, так называемый заемный труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника, при котором заказчик по отношению к таким работникам освобождается от обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом, поскольку юридически он имеет дело не с работниками, которые фактически трудятся у него, а с их нанимателем – аутстаффинговой организацией.

С 1 января 2016 года заемный труд запрещен и введено такое понятие, как осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). Частные агентства занятости, осуществляющие такую деятельность, должны быть зарегистрированы на территории РФ и получить специальную аккредитацию, а на работников распространяются нормы трудового законодательства с особенностями, установленными введенной в Трудовой кодекс РФ главой 53.1. Установлены и определенные ограничения по направлению работников. Так, в частности, это запрещено в отношении опасных производственных объектов I и II классов опасности, рабочих мест с вредными условиями труда 3-й или 4-й степени либо опасными условиями труда. Оформляются такие отношения договором о предоставлении труда работ-

ников (персонала) по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем. Согласно ГК РФ договор должен соответствовать нормам, которые действуют при его заключении. Если эти положения затем меняются, условия договора сохраняют силу. Исключения могут быть предусмотрены самим новым законом. При введении запрета заемного труда обратная сила новых правил не устанавливалась. Соответственно условия договоров аутстаффинга, заключенных до 2016 года, менять не нужно. Однако продлить такой договор после истечения срока его действия либо заключить новый после 31 декабря 2015 года нельзя.

Что касается аутсорсинговых услуг – услуг (определенных действий или деятельности), выполняемых работниками исполнителя под его управлением и контролем в интересах заказчика, как на территории исполнителя, так и заказчика, то они по-прежнему осуществляются на основании договоров возмездного оказания услуг в порядке главы 39 Гражданского кодекса РФ.

Регулирование трудовых отношений (ст. 5–9 ТК РФ)

Трудовые отношения регулируются четырьмя группами документов:

1) ратифицированными Российской Федерацией международными договорами, федеральными законами и законами субъектов РФ, которые обобщенно называют законодательством. Значительную часть основных норм трудового права содержат ратифицированные РФ конвенции Международной организации труда (МОТ), Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 3 мая 1996, ратифицированная Федеральным законом от 03.06.2009 № 101-ФЗ и Трудовой кодекс РФ (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ);

2) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (подзаконными актами). К ним относятся указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ, нормативные правовые акты органов местного самоуправления;

Перечень действующих законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права размещен в свободном доступе на информационном портале

Роструда: онлайнинспекция. рф

3) в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений может осуществляться в договорном порядке – путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров и соглашений, а также индивидуальных трудовых договоров. В настоящее время это основной вид регулирования трудовых отношений;

4) локальными нормативными актами, издаваемыми работодателями.

Определения понятия «локальный нормативный акт» законодательство не содержит, как не содержит их перечня и возможных разновидностей локальных нормативных актов. По мнению Седьмого арбитражного апелляционного суда, изложенному в постановлении от 11.06.2008 № 07АП-2847/08, локальный нормативный правовой акт представляет собой нормативный акт в сфере трудовых отношений, действующий в пределах конкретной организации, принимаемый работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, распространяющийся на неиндивидуально определенный круг работников организации, направленный на возникновение, прекращение или изменение прав и обязанностей. В качестве признаков локального нормативного акта назы-

ваются неоднократность применения, наличие волевого содержания, внутриорганизационный характер, распространение на неопределенный круг лиц. Суд Чукотского автономного округа в определении от 30.06.2011 № 33–154/11 указывает, что локальный нормативный акт – это принятый в установленном законом порядке письменный официальный документ, который распространяется на неопределенное количество работников и подлежит многократному применению.

Таким образом, к локальным нормативным актам работодателя, в первую очередь, следует отнести штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и материальном стимулировании, должностные инструкции.

В правоприменительной практике сложилась позиция, согласно которой приказ (распоряжение) работодателя также рассматривается в качестве локального нормативного акта, когда он содержит правила, рассчитанные на неоднократное применение, и распространяется на всех работников или их группы (подразделения).

Законы определяют основы правового регулирования трудовых отношений и обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий. Нормативные правовые акты исполнительных органов государственной власти издаются в развитие и уточнение законов, а основная масса вопросов трудовых отношений регулируется в договор-

ном порядке, локальными нормативными актами и приказами (распоряжениями) работодателей.

Приоритетную силу имеют документы первой группы. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателями, не должны противоречить первым трем группам документов. Договоры и соглашения не должны противоречить первым двум группам документов, а подзаконные акты не должны противоречить законам.

В соответствии со ст. 5 ТК РФ в случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ.

Трудовым законодательством регулируются только трудовые отношения.

Трудовое законодательство не регулирует отношения лиц, работающих нелегально – по устной договоренности (ст. 67 ТК РФ) и на основании договоров гражданско-правового характера. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В тех случаях, когда инспектором труда или судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 11 ТК РФ). Например, заключение договора на выполнение работы по должности (профессии), подчинение правилам внутреннего трудо-

вого распорядка. Направление подрядчика в командировку и оформление приказа о направлении в командировку может свидетельствовать о фактически сложившихся между сторонами трудовых отношениях. В частности, издание в отношении подрядчика приказа может указывать на наличие отношений субординации. В гражданско-правовых отношениях «вертикального» подчинения нет, никакие приказы в отношении исполнителей заказчик издавать не вправе. Воправе только предусмотреть в условиях гражданско-правового договора возможность для подрядчика направлять заказчика в определенную местность в связи с исполнением обязательств по договору, с компенсацией расходов, связанных с такими поездками (п. 4 ст. 421 ГК РФ, п. 1 ст. 424 ГК РФ, п. 2 ст. 709 ГК РФ). Порядок оформления соответствующих документов стороны могут определить самостоятельно.

О признаках трудовых правоотношений, отмеченных в судебной практике, см. определение ВС РФ от 27.02.2017 № 302КГ17–382, постановления ФАС Восточно-Сибирского округа от 01.11.2006 № А33–4217/2006-Ф02–5620/06-С1, Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 20.10.2015 № Ф08–7269/15, Арбитражного суда Дальневосточного округа от 30.06.2015 № Ф03–2605/15, апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 26.03.2014 по делу № 33–1807/2014, апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 15.08.2013 по делу № 33–7546/2013.

В случае признания гражданско-правовых отношений трудовыми они считаются возникшими со дня, когда гражданин был фактически допущен к исполнению обязанностей, предусмотренных гражданско-правовым договором (ч. 4 ст. 11, абзац восьмой ч. 2 ст. 16, ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ; постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 24.06.2015 № 03АП-1777/15, постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 10.12.2014 № 05АП-14353/14, постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 13.04.2015 № 05АП-2524/15).

Как указал Конституционный Суд РФ в определении от 19.05.2009 № 597-О-О «Об отказе в принятии жалобы гражданки Р. на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации», судебный порядок разрешения споров о признании заключенного между работодателем и лицом договора трудовым договором призван исключить неопределенность в характере отношений сторон такого договора и их правовое положение, а потому не может рассматриваться как нарушающий конституционные права граждан. Суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т. п.), но и устанавливать, имелись ли

в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15 и 56 ТК РФ.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном Трудовым кодексом РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы. Федеральным законом «О статусе военнослужащих» установлено, что право на труд реализуется военнослужащими посредством прохождения ими военной службы;

- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

- лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;

- других лиц, если это установлено федеральным законом.

На лиц, проходящих службу по служебным контрактам, трудовое законодательство также не распространяется (служба в органах внутренних дел, МЧС России) либо распространяется только в части, не урегулированной законодательством о соответствующей службе (государственная гражданская служба).

В трудовых отношениях большое значение имеет взаимное признание, уважение и соблюдение прав и обязанностей работника и работодателя. Основные права и обязанности

работника и работодателя содержатся в ст. 21, 22 ТК РФ.

Основные права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ)

Права и обязанности работников и работодателей неразрывно взаимосвязаны между собой, так как правам работника корреспондируют обязанности работодателя.

В числе основных прав работников данная статья закрепляет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

Работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, т. е. по конкретной трудовой функции (специальность, квалификация, должность). Это является важной гарантией, трудовая функция может быть изменена лишь по согласию сторон.

Работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными нормативными требованиями охраны труда и коллективным договором, а также право на здоровые и безопасные условия труда.

К основным правам работника относится и право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. При этом источник финансового обеспечения расходов на выплату заработ-

ной платы не может влиять на право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Государство гарантирует минимальный размер заработной платы федеральным законом.

К числу основных прав работника относится право на отпуск, закрепленное в ст. 37 Конституции РФ. В трудовом законодательстве РФ имеется большая группа норм, регулирующих право граждан на отдых после заключения трудового договора.

В современный период большое значение имеет право работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование.

В числе основных прав работника – право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов. Данное право находит свое развитие в Федеральном законе от 08.12.1995 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Каждый человек, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность имеет право вступить в профсоюз.

Участие в управлении организацией является одной из форм социального партнерства, оно осуществляется, как правило, представительными органами работников. Трудовой кодекс РФ устанавливает различные формы участия ра-

ботников в управлении организацией (ст. 53).

К числу основных прав работников относятся:

- право ведения коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- право защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом;
- право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В ст. 21 ТК РФ указывается наряду с другими правами право на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Работник имеет право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Обязательное социальное страхование – это принудительное социальное страхование. Такому страхованию подлежит каждый работник, выполняющий работу по трудовому договору, независимо от его желания.

Обязательному социальному страхованию подлежат все граждане, работающие по трудовому договору, без какого-либо исключения, в частности внештатные работники, работники, выполняющие временные и даже кратковременные работы. Не имеют значения ни место, ни характер рабо-

ты, ни система, ни порядок оплаты труда.

В настоящее время в России существует три вида обязательного социального страхования, которым соответствуют государственные внебюджетные фонды, где аккумулируются средства социального страхования. Это Фонд социального страхования РФ (ФСС РФ) (фонд пособий и некоторых других видов обеспечения и обслуживания главным образом работающих), Пенсионный фонд РФ (ПФ РФ) и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования (ФФОМС и ТФОМС). Все эти фонды организационно обособлены и предоставляют гражданам различные виды обеспечения и обслуживания. Объединяет их общий метод образования средств – взимание страховых взносов в обязательном порядке в размерах, установленных законом (размеры страховых взносов различны, не всегда совпадают и правила формирования фондов). Все эти фонды централизованные, их средства являются федеральной собственностью.

Понятие «обязательное социальное страхование» охватывает все три вида страхования и соответствующие фонды.

Основы обязательного социального страхования установлены Федеральным законом от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования». Этот закон в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права регулирует отношения в системе обязательного социального страхования, определяет пра-

вовое положение субъектов обязательного социального страхования, основания возникновения и порядок осуществления их прав и обязанностей, ответственность субъектов обязательного социального страхования, а также устанавливает основы государственного регулирования обязательного социального страхования.

В ТК РФ указываются лишь некоторые виды обеспечения за счет средств обязательного социального страхования. Это пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, пособие при усыновлении ребенка, пособие по уходу за ребенком (ст. 183, 255, 256, 257 ТК РФ), а также обеспечение при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания (ст. 184 ТК РФ).

За счет средств обязательного социального страхования предоставляются и другие виды пособий (пособия при рождении ребенка, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности – до 12 недель), а также трудовые пенсии (по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца) и некоторые иные виды обеспечения и обслуживания.

Отношения, связанные с исчислением и уплатой (перечислением) страховых взносов в ПФ РФ на обязательное пенсионное страхование, ФСС РФ на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, ФФОМС и ТФОМС на обяза-

тельное медицинское страхование, а также отношения, возникающие в процессе осуществления контроля исчисления и уплаты (перечисления) страховых взносов и привлечения к ответственности за нарушение законодательства РФ о страховых взносах регулируются Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования», который начал действовать с 1 января 2010 г.

Порядок предоставления страхователем сведений о застрахованных лицах в Пенсионный фонд РФ определен Инструкцией о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах в системе обязательного пенсионного страхования утв. приказом Минтруда России от 21.12.2016 № 766н.

Кроме обязательного пенсионного страхования существует система добровольного пенсионного страхования, позволяющая гражданам увеличить свои пенсионные накопления, а, соответственно, и пенсию. Административный регламент предоставления Пенсионным фондом РФ государственной услуги по приему от застрахованных лиц заявлений о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию в соответ-

ствии с Федеральным законом от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» утв. приказом Минтруда России от 17.01.2017 № 43н. Госуслугой можно воспользоваться лично, через представителя или работодателя. Заявление можно направить по почте, подать через МФЦ либо по Интернету (через «Личный кабинет» на Едином портале или сайте ПФР).

С 1 января 2017 года функции по администрированию страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования переданы налоговым органам. Постановлением Правительства РФ от 30.03.2017 № 357 «О внесении изменений в Положение о Федеральной налоговой службе» ФНС России уполномочена осуществлять функции по контролю и надзору за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью внесения в соответствующий бюджет страховых взносов. О разъяснении организации работы по администрированию страховых взносов в связи с передачей ПФ РФ и ФСС РФ соответствующих полномочий налоговым органам см. письмо ФНС России № БС-4-11/1304@, ПФ РФ № НП-30-26/947, ФСС РФ № 02-11-10/06-308-П от 26.01.2017. По вопросам уплаты страховых взносов и представления отчетности организациями по месту нахож-

дения обособленных подразделений с 1 января 2017 года, а также порядка уведомления налоговых органов о наделении обособленных подразделений полномочиями (лишении полномочий) по начислению выплат физическим лицам см. письма ФНС от 23.01.2017 № БС-4-11/993@, от 06.03.2017 № БС-4-11/4047@. ФНС России подготовлена памятка для плательщиков страховых взносов (см. письмо ФНС России от 17.02.2017 № БС-4-11/3043@). Памятка включает в себя, в частности, информацию о порядке уплаты страховых взносов, о порядке оформления платежных поручений, сроках и формах представления отчетности по страховым взносам. Организация, перешедшая с 1 января 2017 года на централизованное исчисление и уплату страховых взносов, обязана уведомить налоговый орган о лишении обособленных подразделений полномочий по начислению и выплате вознаграждений в пользу работников. Письмом ФНС России от 13.03.2017 № БС-4-11/4371@ опубликованы контрольные соотношения для проверки правильности заполнения расчета по страховым взносам. Контрольные соотношения применяются для проверки правильности отражения показателей в форме расчета сумм страховых взносов, утвержденной приказом ФНС России от 10.10.2016 № ММВ-7-11/551@.

Граждане Беларуси, Казахстана, Армении и Киргизии с первого дня работы на территории РФ являются застрахованными в системе обязательного медицинского страхования. Это основано на положениях Договора о Евразийском

экономическом союзе (ЕАЭС) от 29.05.2014, предусматривающих, в частности, что социальное обеспечение (кроме пенсионного) трудящихся государств-членов и членов их семей осуществляется на тех же условиях, что и граждан государства трудоустройства. Плательщики страховых взносов (работодатели) обязаны уплачивать с выплат в пользу таких работников страховые взносы на обязательное медицинское страхование.

Статья 21 ТК РФ кроме основных прав закрепляет и основные обязанности работника.

К числу основных обязанностей работника относятся:

- добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдение трудовой дисциплины и др.

Сформулированные в ст. 21 ТК РФ трудовые обязанности работников конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях, в трудовом договоре.

Невыполнение обязанностей, возложенных на работника трудовым законодательством, локальными нормативными актами и трудовым договором, может повлечь за собой применение как дисциплинарной, так и материальной ответственности.

Одна из основных обязанностей работника – это обеспе-

чение сохранности имущества работодателя. В ст. 238 ТК РФ установлена материальная ответственность работника за ущерб, причиненный непосредственно самому работодателю, а также возникший у него в результате возмещения ущерба иным лицам.

Основные права и обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ)

Поскольку трудовой договор является двусторонним соглашением, то ТК РФ закрепляет основные права и обязанности не только работника, но и работодателя.

В ст. 22 ТК РФ сформулированы семь групп прав работодателя.

Одним из основных прав работодателя является право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В ТК РФ предусмотрен общий порядок заключения (ст. 65–71), изменения (ст. 72–74) и расторжения (ст. 71, 81) трудового договора по инициативе работодателя.

К числу основных прав работодателя относится право вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры. Так, работодатель имеет право выступать инициатором коллективных переговоров. В этом случае представитель работников обязан вступить в переговоры в семидневный срок. Широкие права у работодателя и на стадии заключения коллективного договора. Работодатель имеет право требовать от работников добросовестного исполнения ими своих трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации, бережного отноше-

ния к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

Работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, а нарушителей трудовой дисциплины привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности.

Одно из важных прав работодателя – право принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции. Они являются обязательными для работников. Право работодателя принимать локальные нормативные акты включает в себя право их отменять и изменять. В целях устранения правовой неопределенности работодатель систематически проводит ревизию своих локальных нормативных актов и признает недействующие и устаревшие документы утратившими силу или вносит в них изменения.

К основным правам относится право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них. Правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, деятельности, реорганизации и ликвидации определяется Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей». Реализация этого права означает для работодателя возможность вести коллективные переговоры по поводу под-

готовки и реализации законов и иных нормативных правовых актов; осуществлять контроль хода выполнения коллективных договоров и соглашений, осуществлять содействие разрешению коллективных трудовых споров и др.

Создавать производственный совет (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет

о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

В целях защиты своих прав работодатели – субъекты предпринимательской деятельности вправе обращаться к Уполномоченному по защите прав предпринимателей в случаях и порядке, определенных Федеральным законом от 7.05.2013 № 78-ФЗ «Об Уполномоченных по защите прав предпринимателей в Российской Федерации».

Помимо прав, ТК РФ закрепляет за работодателем комплекс определенных обязанностей.

В соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры, предоставлять всем работникам работу, обусловленную трудовым договором, своевременно выполнять все предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и обязательно сообщать о принятых мерах соответствующим органам и представителям.

Работодатель обязан знакомить работника под роспись с

принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью. Соответственно, если приказ работодателя имеет характер локального нормативного акта, то работники должны быть с ним ознакомлены под роспись в силу ч. 2 ст. 22 ТК РФ. Что касается приказов, изданных в отношении конкретных работников, то ТК РФ содержит требование об ознакомлении работника под роспись лишь с приказом (распоряжением) работодателя о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ), приказом об увольнении (ст. 84.1 ТК РФ), приказом о применении к работнику дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ). Из содержания приведенных норм также следует, что должна быть указана и дата ознакомления с указанными приказами. В отношении иных приказов законодательство не содержит подобного требования. Однако во всех унифицированных формах утв. постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» предусмотрен реквизит «С приказом (распоряжением) работник ознакомлен», где работник должен поставить свою подпись и указать дату ознакомления. Заполнение работником этого реквизита является обязательным. Наличие подписи работника и даты позволит работодателю подтвердить фактическую дату ознакомления работника с приказом и избежать споров (см. решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 11.01.2011 по делу № 2–

3528/2010, апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.12.2013 по делу № 33–5093/2013, апелляционное определение СК по административным делам Ростовского областного суда от 17.09.2015 по делу № 33–14361/2015).

Законодатель не предусмотрел действия работодателя в случае отказа работника от ознакомления (отказа поставить свою подпись и (или) дату ознакомления), например, с приказом о направлении в командировку. Однако ТК РФ установлены способы фиксации отказа работника от подписи в других ситуациях. Например, согласно ст. 84.1 ТК РФ, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или тот отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) делается соответствующая запись, а ст. 193 ТК РФ в случае отказа работника ознакомиться с приказом о применении дисциплинарного взыскания предписывает составить соответствующий акт. В случаях отказа работника от подписи, удостоверяющей факт ознакомления с иными приказами, либо указания даты ознакомления работодатель также может составить соответствующий акт. Работодатель также вправе закрепить порядок ознакомления работников с приказами работодателя и фиксации случаев отказа от ознакомления в локальном нормативном акте.

Важно указать и на то, что работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении

организацией.

Кроме того, для исполнения работниками своих трудовых обязанностей работодатель обязан обеспечивать их необходимыми бытовыми предметами.

Следует отметить, что работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Закрепление такой обязанности обеспечивает создание, прежде всего справедливой системы оплаты труда. Этот принцип соответствует международным стандартам в области заработной платы.

Работодатель обязан выплачивать работникам заработную плату в установленные ТК РФ, коллективными договорами, правилами внутреннего распорядка и трудовым договором сроки.

Работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный работнику неправомерным действием или бездействием работодателя (ст. 234–237 ТК РФ).

В ст. 22 ТК РФ указывается, что работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном федеральным законом. Работодатель является страхователем, а страхователь – это организация любой организационно-правовой формы, а также граждане, обязанные в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования

уплачивать страховые взносы (обязательные платежи).

Обязанности страхователя определены Федеральным законом от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», другими федеральными законами. Главная обязанность страхователя – встать на соответствующий учет и уплачивать в установленные сроки и в надлежащем размере страховые взносы. Административный регламент предоставления Пенсионным фондом Российской Федерации государственной услуги по приему от страхователей отчетности по индивидуальному (персонифицированному) учету застрахованных лиц утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.09.2012 № 196н.

С 1 января 2017 года функции по администрированию страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования переданы налоговым органам.

Перечень основных прав и обязанностей работодателя не является исчерпывающим. В ст. 22 ТК РФ говорится, что работодатель обязан исполнять также иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами. Так, работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещающими должности го-

сударственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы (ст. 64.1 ТК РФ). Соответствующий перечень должностей федеральной государственной службы утвержден Указом Президента РФ от 21.07.2010 № 925. Перечни должностей государственной гражданской службы субъектов РФ и должностей муниципальной службы утверждаются органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления соответственно.

Со своей стороны, граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны, при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы. Такие граждане имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в их должностные (служебные) обязанности, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государ-

ственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов (ст. 64.1 ТК РФ).

Требования законодательства, предусматривающие обязанность работодателя сообщать о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту их службы в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, применяются и в отношении совместителей, поскольку основанием для возникновения трудовых отношений при работе по совместительству, по смыслу ст. ст. 60.1 и 282 ТК РФ, является самостоятельный трудовой договор.

Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) стоимостью более 100 тыс. рублей с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, утверждены постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 № 29. Эта обязанность возникает у работодателя вне зависимости от размера зарплаты по трудовому договору. А при заключении гражданско-правового договора – только если стоимость работ (услуг) превышает 100 тыс. руб. в месяц. За невыполнение указанного требования наступает административная от-

ветственность по ст. 19.29 КоАП РФ «Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего» в виде наложения административного штрафа на граждан в размере до 4 тысяч рублей, на должностных лиц – до 50 тысяч рублей, на юридических лиц – до 500 тысяч рублей.

Сообщение оформляется на бланке организации и подписывается ее руководителем (уполномоченным лицом), подписавшим трудовой договор со стороны работодателя, либо уполномоченным лицом, подписавшим гражданско-правовой договор. Подпись работодателя заверяется печатью организации (при ее наличии).

Если бывший служащий устроился в государственный (муниципальный) орган либо в казенное учреждение, то сообщать о заключении с ним трудового договора (служебного контракта) не нужно (см. обзор судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 КоАП РФ утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016).

Особенности направления сведений о приеме на работу бывших госслужащих разъяснены письмом Минтруда России от 01.07.2016 № 18–2/В-421. В частности разъяснения касаются ситуации, когда госорган, в котором гражданин ранее замещал должность, упразднен.

2. Трудовой договор (разд. III ТК РФ)

В силу положений ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является сочетание государственного и договорного регулирования.

Согласно ст. 16 ТК РФ «Основания возникновения трудовых отношений» трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Трудовой договор – официальное название документа, на основании которого трудовые отношения между работником и работодателем регулируются нормами трудового законодательства, закрепленное п. 5 ст. 37 Конституции РФ.

Отношения по договорам с другим названием (трудовое соглашение, трудовой контракт и т. п.) регулируются не трудовым, а гражданским законодательством и в трудовой книжке такой стаж работы не учитывается.

Трудовой договор и соглашение в трудовом праве – различные акты. Трудовой договор заключается между работником и работодателем о личном выполнении за плату работы по определенной трудовой функции (ст. 56 ТК РФ), а со-

глашение, согласно ст. 45 ТК РФ, – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В трудовых отношениях могут применяться и другие виды соглашений. Согласно ст. 72 ТК РФ, соглашением могут изменяться определенные сторонами условия трудового договора. Такое соглашение является приложением к трудовому договору, его неотъемлемой частью, заключается, изменяется и прекращается в том же порядке, что и сам трудовой договор. Применяются и отдельные соглашения не связанные с трудовым договором, например, соглашения о совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 60.2 ТК РФ), которые могут прекращаться в одностороннем порядке. Соглашение между работодателем и работником может заключаться и при расторжении трудового договора в порядке ст. 78 ТК РФ.

Заключая договоры «аутстаффинга», «фриланса» и т. п. также следует иметь в виду, что они не являются трудовыми

договорами. Так, договор аутстаффинга заключается между работодателями и поэтому не может являться трудовым договором, поскольку в трудовом договоре одна из сторон всегда работник (ст. 56 ТК РФ), соответственно, отношения по такому договору регулируются не трудовым, а гражданским законодательством. Ответственность же за нарушение трудового законодательства в отношении работников, согласно ст. 362 ТК РФ, несет работодатель. Договором аутстаффинга может быть предусмотрена гражданско-правовая ответственность провайдера.

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

ТК РФ (ст. 15, 57) предусматривает заключение основного трудового договора по одной должности, одному рабочему месту в соответствии со штатным расписанием, профес-

сией, специальностью. Из норм указанных статей, а также статей 60.1, 60.2 ТК РФ следует, что заключать один трудовой договор более чем на одну ставку (оклад) нельзя. Дополнительная работа оформляется как совместительство в порядке ст. 60.1 ТК РФ или как совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы в порядке ст. 60.2 ТК РФ.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 16 лет.

В случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом в общеобразовательной организации трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, 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 разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ст. 63 ТК РФ).

В таком же порядке заключаются трудовые договоры в спортивных организациях с юными спортсменами.

№ п/п	Возраст несовершеннолетнего	Особенности трудоустройства в соответствии со ст. 63 трудового кодекса РФ
1	До 14 лет	Работа в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках; Спортсмены (ст. 348.8 ТК РФ). Согласие одного из родителей (попечителя). Разрешение органов опеки и попечительства. Трудовой договор подписывает родитель (попечитель).
2	14 лет	Свободное от получения образования время. Согласие одного из родителей (попечителя). Согласие органов опеки и попечительства. Труд должен быть легкий, не причиняющий вред здоровью.
3	15 лет	Если основное общее образование уже получено или продолжает получать в другой форме, отличной от очной (экстернат, заочная, вечерняя). Если оставил обучение в общеобразовательной организации (подтверждается справкой). Выполнение легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.
4	16—17 лет	В общем порядке за исключением особенностей и ограничений, предусмотренных главой 42 ТК РФ.

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

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся рабо-

тодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами (как правило, это руководитель организации).

Для целей трудового законодательства работодателями – физическими лицами признаются:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее – работодатели – индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных трудовым законодательством на работодателей – индивидуальных предпринимателей;

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – фи-

зические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попе-

чителей).

Законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя – юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица (ст. 20 ТК РФ).

Содержание трудового договора

Содержание трудового договора определено ст. 57 ТК РФ.

Трудовой договор состоит из сведений и условий.

О сведениях стороны не договариваются. Сведения констатируют факты, которые имеют существенное юридическое значение. Так, например, с датой заключения сторонами трудового договора закон связывает момент вступления договора в силу.

Условия подразделяются на обязательные и дополнительные. Включенные в договор дополнительные условия приобретают обязательную силу для обеих сторон.

Содержание трудового договора

Сведения	Обязательные условия	Дополнительные условия
Номер и дата трудового договора	Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения (местность, населенный пункт)	Уточнение места работы (структурное подразделение, рабочее место)
Место заключения трудового договора (город, населенный пункт)	Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)	Испытание
Наименование работодателя, Ф.И.О. индивидуального предпринимателя	Дата начала работы	Неразглашение охраняемой законом тайны
ИНН работодателя	Срок действия и основания заключения срочного трудового договора	Обязанность работника отработать после обучения, проводимого за счет средств работодателя (не более пяти лет)
Фамилия, имя, отчество работника. Отчество указывается	Условия оплаты труда (в том числе размеры тарифной ставки или	Виды и условия дополнительного страхования работника

Сведения о представителе работодателя и наименование документа, на основании которого представитель наделен соответствующими полномочиями	Компенсация за тяжелую работу и работу, связанную с вредными и опасными факторами	Улучшение социально-бытовых условий работника и его семьи
Сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица	Режим рабочего времени и времени отдыха	Уточнение прав и обязанностей
	Условия труда на рабочем месте	Другие, оговоренные сторонами, условия
	Условие об обязательном социальном страховании	
	Характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)	
	Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством	

В Трудовом кодексе РФ не раскрывается содержание понятия «место работы». В связи с этим в Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014, отмечено: «В теории трудового права под местом работы понимается рас-

положенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение». В Положении об особенностях направления работников в служебные командировки утв. постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749, понятие «место постоянной работы» определятся как место расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором.

Из приведенных определений следует, что для характеристики места работы как места нахождения организации достаточно указания населенного пункта, в котором эта организация расположена. Указывать конкретный адрес не обязательно.

Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является место работы, т. е. населенный пункт в котором расположена организация. Место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения указывается в трудовом договоре в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности. В этом случае также указывается населенный пункт, в котором находится обособленное структурное подразделение. Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха,

участки и т. д.

Уточнение места работы до его конкретного местонахождения (адреса) является правом, а не обязанностью сторон. В общем же случае трудовой договор в качестве условия о месте работы должен содержать лишь условие о местности (определенный населенный пункт в соответствии с утвержденным административно-территориальным делением), в которой находится работодатель (его обособленное структурное подразделение). При удаленном методе работы местом работы указывается местность (населенный пункт) в которой работником осуществляется трудовая функция.

Указанный в реквизитах трудового договора адрес местонахождения организации (ее обособленного структурного подразделения) относится к сведениям, а не условиям трудового договора.

Если в трудовом договоре место работы работника определено с указанием конкретного адреса структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации, в т. ч. расположенного в одной местности с головной организацией возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в таком случае это влечет за собой изменение условия трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Если адрес местонахождения работодателя в трудовом договоре работника указан в качестве сведения а не условия, то изменение условий трудового договора в связи со сменой места расположения

офиса организации в пределах административно-территориальных границ того населенного пункта, где находится организация, не происходит. Происходит, предусмотренное ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ, перемещение работника на другое рабочее место у того же работодателя в той же местности, которое согласия работника не требует. В этом случае работодатель обязан уведомить работника о смене адреса нахождения организации. При этом отказ работника от работы по новому адресу не влечет прекращения трудового договора, и работник обязан выйти на работу по новому адресу работодателя.

Если работник по причине своего отказа не выйдет на работу на другое рабочее место, то это может рассматриваться как дисциплинарный проступок, влекущий дисциплинарное наказание, вплоть до увольнения (см. кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.11.2011 № 33–17111/2011).

Трудовое законодательство различает понятия «место работы» и «рабочее место». Рабочее место – это конкретное место, которое занимает работник, выполняя свою трудовую функцию в организации, т. е. где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ). Так, например, транспортное средство является рабочим местом, а не местом работы водителя. При этом, как указано выше, обязательным для включения в трудовой договор является лишь условие о ме-

сте работы (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Рабочее место в трудовом договоре может не указываться. Оно указывается в локальном нормативном акте работодателя – правилах внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкции, приказе работодателя о закреплении рабочих мест и т. п. Таким образом, указывать в трудовом договоре марку, регистрационный номер автомобиля не требуется. В трудовом договоре водителя в качестве условия о месте работы указывается определенная местность (населенный пункт), в которой находится работодатель.

Например, у работодателя в одном населенном пункте находится несколько обособленных структурных подразделений – магазинов, салонов, цехов и т. п. Если в трудовом договоре в качестве места работы указана головная организация и населенный пункт, в котором она расположена, а в качестве рабочего места локальным нормативным актом определен конкретный магазин (салон, цех и т. п.), то при перемещении работника с одного рабочего места (магазина, салона, цеха и т. п.) на другое рабочее место (магазин, салон, цех и т. п.) согласие работника не требуется. Если же в трудовом договоре по соглашению сторон в качестве места работы указан конкретный адрес обособленного структурного подразделения (магазина, салона, цеха и т. п.), то переход из одного магазина (салона, цеха и т. п.) в другой магазин (салон, цех и т. п.) оформляется не перемещением, а переводом, требующим согласие работника. Переход из одного обособ-

ленного структурного подразделения в другое обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности (другом населенном пункте), в любом случае является переводом, требующим согласия работника.

Работодателем в трудовом договоре может быть указано предприятие, имеющее большую территорию, а рабочим местом конкретный цех (корпус). В таком случае суд может не включить в рабочее время дорогу от проходной до рабочего места (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 03.08.2015 по делу № 33–8156/2015, апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 04.02.2015 по делу № 33–1909/2015) и посчитать, что работник опоздал на работу, хотя проходную он прошел вовремя, поскольку приступил к своим трудовым обязанностям позже времени начала рабочего дня, определенного правилами внутреннего трудового распорядка (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 17.05.2012). Во избежание спора работодателю целесообразно закрепить в правилах внутреннего трудового распорядка положение о том, что время на дорогу от проходной до рабочего места в рабочее время не включается (см. решение Ленинского районного суда г. Кирова Кировской области от 27.06.2014 по делу № 2–3065/2014, определение СК по гражданским делам Ленинградского областного суда от 31.07.2013 по делу № 33–3441/2013), а также во испол-

нение требований части четвертой ст. 91 ТК РФ осуществлять учет рабочего времени непосредственно на рабочем месте работника, а не на проходной предприятия. В противном случае при применении к работнику дисциплинарного взыскания за опоздание на работу и возникновении спора существует риск признания действий работодателя неправомерными (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 15.07.2015 по делу № 33–6641/2015).

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) обязательные условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. В отличие от условий, фиксировать изменение сведений путем оформления каких-либо письменных соглашений не требуется (см. определения Ростовского областного суда от 18.11.2013 № 33–14738, Кемеровского областного суда от 29.04.2011 № 33–4451, решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 20.01.2012 № 2–480/2012).

Если квалификация работника превышает требуемую по новому месту работы и он, к примеру, имел у предыдущего работодателя более высокий разряд по своей специальности, чем тот, который требуется у нового работодателя по характеру выполняемой работы, то, поскольку никаких обязательств по трудовому договору от прежнего работодателя к новому, если он не является его правопреемником, не переходит, новый работодатель не обязан устанавливать принимаемому работнику именно тот повышенный разряд, который он имел у прежнего работодателя, а руководствуется своим штатным расписанием. В этом случае необходимо учитывать, что в обязанности работника, принятого на такую должность, будут входить только обязанности, предусмотренные для рабочего разряда, соответствующего штатному расписанию.

Это же относится и к установлению классности водителям. Вопрос присвоения классности водителям и установления надбавок за классность – внутреннее дело предприятия. Классность водителям может присваиваться на предприятии, где он работает. Классность на предприятии только **может** присваиваться, а может и не присваиваться. Она относится к мерам стимулирующего характера, которые работодатель вправе устанавливать и применять по своему усмотрению.

В соответствии с ч. 1 ст. 135 и ч. 1 ст. 132 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором

и зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, поэтому суммы заработной платы совместителей и лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени, в трудовом договоре прописываются те, которые работник будет получать фактически согласно ст. 93, 285 ТК РФ, т. е. пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения утверждена постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения». Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 424н утверждены рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения, примерная форма трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и примерная форма соглашения к трудовому договору с работником федерального бюджетного учреждения об изменении условий оплаты труда. Данные примерные формы разработаны с учетом требований трудового законодательства и могут быть приняты за основу и во внебюджетной сфере.

Для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодателями – субъектами малого предпринимательства, которые отне-

сены к микропредприятиям, трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Такая типовая форма утв. постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем-субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям». В типовую форму вошли различные варианты заполнения отдельных положений и условий. Это позволяет обеспечить гибкость регулирования трудовых отношений с учетом специфики деятельности у конкретного работодателя и помогает руководителю учитывать особенности, связанные с выполнением работ, относящихся к конкретному работнику (см. главу 48.1 ТК РФ).

В качестве примера можно также использовать рекомендации, утв. постановлением Минтруда России от 23.07.1998 № 29 «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта), отражающих специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера».

Для других категорий работников унифицированных форм трудовых договоров нет, и форма трудового договора может быть разработана в организации самостоятельно с учетом ее специфики и требований ст. 57 ТК РФ.

Примерная форма трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения

Трудовой договор № ____

« ____ » _____ 20 ____ г. _____
(город, населенный пункт)

(полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом)
в лице _____, действующего на основании _____

(должность, Ф.И.О.) (Устав, доверенность с указанием реквизитов)
_____, именуемый в дальнейшем «Ра-
ботодатель», с одной стороны, и _____

(Ф.И.О. Работника полностью)
_____, именуемый(-ая) в дальнейшем
«Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор
о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по _____,

(наименование должности, профессии или специальности

с указанием квалификации; либо указание на конкретный вид

поручаемой работы)

а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

1.2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного

структурного подразделения Работодателя, если Работник принимается

на работу в конкретные филиал, представительство или иное

обособленное структурное подразделение Работодателя с

указанием его местонахождения)

**1.3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя _____

(наименование не обособленного отделения, отдела,

участка, лаборатории, цеха и пр.)

1.4. Работа у Работодателя является для Работника: _____

(основной, по совместительству)

**1.5. Настоящий трудовой договор заключается на:

неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность),

на время выполнения определенной работы с указанием

причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии

со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации

*1.6. Настоящий трудовой договор заключается в силу ст. 57

****1.8.** Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором. 2.2 Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распо-

рядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

2.3.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся ра-

ботнику заработную плату в установленные сроки.

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в размере _____ в месяц или в размере, определенным отдельным соглашением;

*4.1.2. компенсационные выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат)

(указать виды и размеры)
выплата которых производится в порядке, установленном

(указать законодательство Российской Федерации; локальные

нормативные акты Работодателя)

*4.1.3. стимулирующие выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплаты)

(указать виды и размеры)
выплата которых производится в порядке, установленном

(указать законодательство Российской Федерации; локальные

нормативные акты Работодателя)

*4.2. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя (указать виды премий и иных выплат и их размеры).

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, установленных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

4.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Рабо-

тодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку*)_____

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя либо настоящим трудовым договором.

*5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

*5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи

(указать основание установления дополнительного отпуска)

ка)

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

6. Социальное страхование

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**6.2. Работник имеет право на дополнительное _____

_____ (вид страхования)

страхование на условиях и в порядке, установленном

_____ (наименование локального нормативного акта Работодателя)

****7. Иные условия трудового договора**

**7.1. Работник обязуется в течение срока действия настоящего трудового договора и после его прекращения в течение ____ лет не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тай-

ну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), Работник должен быть ознакомлен под роспись.

****7.2.** Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника.

****7.3.** В случае неисполнения обязанности по нарушению порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной в п.п.7.1. и 7.2. настоящего договора, соответствующая виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.

****7.4.** Иные условия трудового договора

8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Работник и работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных ак-

тов Работодателя;

б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

9.4. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам

соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника

Работодатель

Работник

(полное наименование)
Юридический адрес

Адрес места жительства

Паспорт (иной документ,
удостоверяющий личность)
серия _____
№ _____
кем выдан _____

ИНН

дата выдачи « ____ » _____ г.

(подпись)

Работник получил один экземпляр
настоящего трудового договора

должность подпись Ф.И.О.

(дата и подпись Работника)

М.П.

* Отмечены условия трудового договора, включение которых в трудовой договор обязательно, если по содержанию трудового отношения имеются такие особенности.

** Отмечены дополнительные условия, включение которых в трудовой договор возможно, если о них сторонами достигнуто соответствующее соглашение.

Приложение № 2
к Рекомендациям по заключению
трудового договора и его примерной форме с
работником федерального бюджетного учреждения,
утвержденным приказом Минздравсоцразвития России
от 14.08.2008 № 424н

**Примерная форма дополнительного
соглашения к трудовому договору с работником
федерального бюджетного учреждения
об изменении условий оплаты труда**

Дополнительное* соглашение №
_____ к трудовому договору
№ _____ от _____ г.

« _____ » _____ 20 _____ г. _____

(город, населенный пункт)

_____ ,
(полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом)
в лице _____ , действующего на основании
(должность, Ф.И.О.) _____
(Устав, доверенность с указанием реквизитов)
_____ , именуемый в дальнейшем «Работода-
тель», с одной стороны, и _____ ,

(Ф.И.О. Работника полностью)
именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заклю-
чили дополнительное соглашение к трудовому договору от « _____ »
_____ 20 _____ г. № _____ о нижеследующем:

1. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей редакции:

«За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

— оклад в размере _____ рублей;

— название выплаты компенсационного характера _____

в размере _____ за работу _____ ;

— название выплаты стимулирующего характера в размере _____

_____ за _____

(указываются основания установления стимулирующей выплаты)

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим допол-
нительным соглашением, вступают в силу с « _____ » _____ 20 _____

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от с « _____ » _____ 20 _____ № _____, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй — у Работника.

Работодатель

Работник

должность подпись Ф.И.О.

Ф.И.О. подпись

дата

дата

М.П.

*** Примечание:** «Дополнительное соглашение» – название, применяемое в общегражданском законодательстве. В трудовых отношениях используются также названия: «Приложение к трудовому договору», «Отдельное соглашение сторон трудового договора» (ст. 57 ТК РФ).

В ст. 57 ТК РФ номер трудового договора не указан как обязательное сведение. Однако унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утв. постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, предусматривают нумерацию трудовых договоров. Действующими нормативными правовыми актами не регламентирована процедура нумерации трудовых договоров, основным смыслом которой являются их упорядочение и идентификация с точки зрения надлежащего делопроизводства. Поэтому нумерация трудовых договоров осуществляется в

порядке делопроизводства, принятого у работодателя. Об этом говорится в письме Роструда от 09.08.2007 № 3045–6–0, которое носит рекомендательный характер. Главное в данном случае, чтобы номер на договоре вообще был. Из обязанности нумеровать трудовые договоры вытекает необходимость вести учет и контроль такой нумерации. Каким образом их осуществлять работодатель решает самостоятельно.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Если работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя до заключения трудового договора, то трудовые отношения считаются возникшими со дня фактического допущения к работе и в оформленном впоследствии трудовом договоре эта дата указывается как дата, с которой работник приступил к исполнению своих трудовых обязанностей.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. С этого дня начинается трудовой стаж. Дата, с которой работник приступил к работе, указывается в трудовой книжке, как дата приема на работу.

Как разъяснил ВС РФ в определении от 18.02.2010 № 4-В09–54, моментом возникновения трудовых отношений между сторонами трудового договора является момент начала работником работы. Ни заключение трудового договора, ни его вступление в силу сами по себе о возникнове-

нии трудовых отношений не свидетельствуют (см. определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 03.02.2011 по делу № 33–2315). Следовательно, сотрудника следует считать принятым на работу с момента начала им работы. Иными словами, пока работник не приступил к исполнению своих трудовых обязанностей, утверждать, что между работником и работодателем сложились трудовые отношения, нельзя. Соответственно, со дня подписания трудового договора до дня, когда работник приступил к исполнению своих трудовых обязанностей, у работодателя отсутствует обязанность вести учет его рабочего времени и выплачивать ему заработную плату, в т. ч. в дни ознакомления с локальными нормативными актами, прохождения медицинского осмотра, вводного инструктажа и инструктажа по охране труда.

ТК РФ не содержит ограничений в дате начала работы и, если требуется, чтобы работник приступил к работе в выходной или нерабочий праздничный день, в трудовом договоре можно указать и такую дату.

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

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель на основании акта об отсутствии работника на рабочем месте, докладной записки имеет право приказом аннулировать трудовой договор.

Порядок и последствия расторжения трудового договора по инициативе работодателя и аннулирования трудового договора различны. В случае аннулирования трудового договора в порядке ст. 61 ТК РФ трудовой договор считается не расторгнутым, а незаключенным. Здесь действует то же правило: пока работник не приступил к исполнению своих трудовых обязанностей, утверждать, что между ним и работодателем сложились трудовые отношения, нельзя.

Согласно ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовую книжку на работника, проработавшего у него более пяти дней, поэтому отсутствие записи в трудовой книжке работника, не проработавшего в организации указанный срок, правомерно.

Аннулирование трудового договора не лишает работника права получать обеспечение по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Вообще, в тех случаях, когда работник по объективным причинам не может приступить к работе в день, обозначенный в трудовом договоре (задерживается в пути, заболел, по семейным обстоятельствам), следует известить работодателя и обговорить с ним ситуацию, поскольку работодатель вправе не аннулировать трудовой договор, а дожидаться выхода работника на работу.

Запрещается требовать от работника выполнения рабо-

ты, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). В случае существенного расширения круга должностных обязанностей, закрепления такого перечня работ, который принципиально отличается от ранее установленного, либо добавления обязанностей, совсем не свойственных указанной в трудовом договоре должности (профессии), выполнение таких обязанностей не является обязательным для работника до тех пор, пока он не даст своего письменного согласия, а отказ от работы в новых условиях не может повлечь негативных последствий ни в виде увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, ни в виде наложения дисциплинарного взыскания (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 19.05.2015 по делу № 33–1932/2015, определение Хабаровского краевого суда от 04.12.2013 № 33–7712/2013, определение Верховного Суда Республики Коми от 06.08.2012 № 33–2986АП/2012).

На официальном сайте Роструда запущен новый интернет-сервис, позволяющий оценить соответствие трудового договора требованиям действующего законодательства. Сделать это можно на одном из двух порталов Роструда – «Работа в России» (<https://trudvsem.ru>) или «Онлайнинспекция. рф» ([https://онлайнинспекция. рф](https://онлайнинспекция.рф)).

Форма трудового договора (ст. 67 ТК РФ)

До принятия ТК РФ 2001 г. заключение индивидуальных трудовых договоров имело формальный характер, поскольку все вопросы трудовых отношений регулировались государством. Трудовой договор мог заключаться как в письменной, так и в устной форме, а мог не заключаться вовсе: наличием трудовых отношений признавался факт выполнения работником работы. Трудовой кодекс РФ 2001 г. в корне изменил ситуацию. Государство в значительной части отошло от регулирования трудовых отношений, передав их на усмотрение сторон трудового договора. С тех пор значение трудового договора постоянно возрастает и в настоящее время большая часть трудовых отношений регулируется именно трудовым договором.

Этим документом, в частности, определяются рабочее место, трудовая функция, условия и характер труда, порядок его оплаты, режим работы, компенсации за особые условия труда, стимулирующие и поощрительные выплаты и т. д.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. О получении своего экземпляра договора, работник делает над-

пись на экземпляре работодателя, заверив ее своей подписью и поставив дату. Оба экземпляра оформляются как подлинники (не копии) и имеют одинаковую юридическую силу. Если одной из сторон трудовой договор утрачен, восстановить его можно по экземпляру другой стороны.

В реквизите «подпись» инициалы проставляют перед фамилией (п. 3.22 ГОСТ Р 6.30–2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов»).

Определение понятия «подпись» дано в Национальном стандарте РФ ГОСТ Р 7.0.8–2013 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения» (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17.10.2013 № 1185-ст). В соответствии с пп. 3.2 этого документа подпись – это реквизит, содержащий собственноручную роспись должностного или физического лица, из чего следует, что факсимиле подписью не является, равно как и воспроизведение подписи с помощью иных средств копирования.

При отсутствии доказательств фактического допущения работника к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя суды не признают трудовой договор, подписанный с помощью факсимиле, надлежащим доказательством наличия между сторонами трудовых отношений

(см. определение СК по гражданским делам Мосгорсуда от 15 июля 2010 г. № 33–17404, апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда г. Санкт-Петербурга от 16 декабря 2014 г. по делу № 33–19710/2014).

Подпись представителя работодателя, как правило, заверяется печатью работодателя (при ее наличии). Договор без печати не теряет юридическую силу. Такое нарушение обычаев деловой практики не влияет на действительность договора, тем более что некоторые работодатели вообще не имеют печати. Волеизъявление сторон подтверждается их подписями. Если договор подписан лицом, которое имело на это полномочия (руководитель, исполняющий обязанности руководителя, иное лицо, наделенное правом подписи), то документ действителен и подлежит применению.

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

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), 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 (ст. 68.1 ТК РФ). Административная ответственность за такое нарушение предусмотрена ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ – наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей, на должностных лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам. Такие процедуры по смыслу ст. 16 ТК РФ должны проводиться до заключения трудового договора (см., например, указание Банка России от 17.12.2015 № 3903-У о порядке согласования Банком России кандидатов на должность единоличного

исполнительного органа или его заместителя и контролера). Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Требование закона о письменной форме трудового договора в равной степени относится как к работодателю, так и к работнику. Согласно ст. 154, 420 ГК РФ договором признается соглашение двух или нескольких лиц. В одностороннем порядке трудовой договор заключить нельзя. Работая без трудового договора, работник злоупотребляет правом, и бремя доказывания наличия трудовых отношений, в случае спора, ложится на него. Не заключив трудовой договор в письменной форме, работник практически лишает себя возможности защищать свои трудовые права, поскольку нелегальные отношения законодательством не регулируются. Соглашаясь на нелегальные трудовые отношения, работник становится соучастником других правонарушений, таких как укрытие доходов от налогообложения, неуплата платежей в социальные фонды и др. Причем за неуплату налогов в этом случае гражданин отвечает персонально, поскольку по закону в этом случае он не является работником и работодатель не является его страхователем и налоговым агентом. Работник, получивший доход, с которого не был удержан работодателем (налоговым агентом) налог, обязан самостоятельно в срок до 30 апреля следующего года задеклари-

ровать такой доход по месту своего жительства и до 15 июля самостоятельно произвести уплату налога (письмо Минфина РФ от 17.11.2010 № 03–04–08/8–258). Если налогоплательщик обязан представить, но не представил налоговую декларацию по налогу на доходы физических лиц, то он несет ответственность, предусмотренную п. 1 ст. 119 НК РФ, в виде штрафа. Кроме того, ст. 198 УК РФ установлена ответственность за уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с физического лица. Это же относится к неучтенной зарплате, которую работники получают «в конвертах». Неуплата страховых взносов в социальные фонды лишает гражданина мер социальной защиты – трудовой пенсии, пособий по социальному страхованию, права на налоговые вычеты и т. д.

При отсутствии трудового договора спор является не трудовым, а гражданским, и в соответствии со ст. 11 ТК РФ наличие трудовых отношений в таком случае устанавливается судом. Причем если истец не докажет наличия трудовых правоотношений, то на него могут быть возложены судебные издержки, понесенные ответчиком, поскольку ст. 393 ТК РФ распространяется на работников, состоящих либо состоявших в трудовых отношениях с работодателем (решение Автозаводского суда Тольятти от 24.12.2008 по иску Ф. к петербургской компании ООО «МТ Сервис», подтвержденное 02.03.2009 Самарским областным судом и оставленное в силе 23.09.2009 Верховным Судом РФ).

Нарушая закон, не следует рассчитывать на его защиту.

Имеющаяся по этому вопросу судебная практика показывает, что иски по трудовым спорам при отсутствии письменного трудового договора суды могут расценить как злоупотребление правом.

Работнику и работодателю следует обговорить все условия, имеющие существенное значение, для включения их в трудовой договор. До подписания трудового договора работник вправе рассмотреть его проект с юристами и предложить работодателю свой вариант трудового договора.

Закон не обязывает стороны подписывать каждую страницу трудового договора. При рассмотрении трудовых споров суды исходят из того, что факт не заверения сторонами каждого листа трудового договора не препятствует рассмотрению его в качестве допустимого доказательства по делу (см. апелляционное определение Свердловского областного суда от 06.11.2012 № 33–13234/2012, определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.05.2013 № 33–6720/2013, апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 10.06.2013 по делу № 33–5410, апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 18.08.2014 по делу № 11–7108/2014). Вместе с тем, если при рассмотрении судебного спора выяснится, что оба экземпляра трудового договора, представленные каждой из сторон трудовых отношений с подписями только на последней странице, содержат разный текст, суд в такой ситуации может не при-

нять трудовой договор в качестве допустимого доказательства (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 11.08.2014 по делу № 33–17383/2014, апелляционное определение Мосгорсуда от 22.07.2015 № 33–25971/15, апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 17.03.2015 по делу № 33–4168/2015). Во избежание споров не лишено практического смысла подписать все листы трудового договора, как работником, так и работодателем.

В исключительных случаях, для производства работ, не терпящих отлагательства, работодатель (представитель работодателя) вправе допустить к работе работника без оформления трудового договора. В этом случае договор в письменной форме должен быть оформлен не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является не любое лицо, а только то, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников. Лишь тогда при фактическом допущении работника к работе с введомости или по поручению такого лица возникают трудовые отноше-

ния (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в другой местности в соответствии со ст. 169 ТК РФ, а в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ в соответствии со ст. 326 ТК РФ, за счет средств работодателя предоставляются дополнительные гарантии и компенсации. В частности, оплата стоимости проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, единовременное пособие, дополнительный оплачиваемый отпуск на обустройство и расходы по обустройству. Не заключив трудовой договор до переезда, работник лишается этих гарантий и компенсаций.

С вступлением в силу ТК РФ с 1 февраля 2002 г. условие о письменной форме трудового договора является обязательным для наличия трудовых отношений между работником и работодателем, в том числе, принятых на работу до 1 февраля 2002 г. Работник вправе требовать заключения письменного трудового договора на условиях, оговоренных при приеме его на работу, а также оспаривать в судебном порядке условия, с которыми он не согласен. В то же время отказ работника от заключения письменного трудового договора может рассматриваться как отказ от продолжения трудовых отношений, поскольку злоупотребление правом не допуска-

ется.

Согласно п. 657 Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения, утв. приказом Минкультуры России от 25.08.2010 № 558, трудовые договоры, не вошедшие в состав личных дел, хранятся работодателями всех форм собственности в течение 75 лет, после чего, по решению экспертной комиссии, передаются на государственное хранение или уничтожаются.

Срок трудового договора, срочный трудовой договор (ст. 58, 59 ТК РФ)

Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Перечень оснований, по которым может быть заключен срочный трудовой договор, содержится в ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пус-

коналадочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

– с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

– с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

– для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки (т. е. для применения данного абзаца, соискатель на момент заключения трудового договора должен осваивать образовательную программу и в рамках данной программы проходить обучение, практику или стажировку у потенциального работодателя);

– в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.