**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ**

**СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ЗНАЙ СВОИ ТРУДОВЫЕ**

**ПРАВА**

**выпуск 1**

**17 кейсов**

**#трудовоеПраво**

**#кейсыОтВетлужских**

**Екатеринбург**

**2020 год**

**Уважаемые коллеги!**

Каждый член профсоюза имеет право на оперативную информацию – о своих трудовых правах, социальных гарантиях и о деятельности профсоюза по их защите. Наша задача – обеспечить реализацию этого права членам профсоюзов Свердловской области, используя все доступные каналы от приемов по личным вопросам, профсоюзных стендов на предприятиях до СМИ и социальных сетей.

По состоянию на май 2020 года 87% всей интернет-аудитории России просматривают ролики на канале YouTube. Среди этих пользователей – значимая часть наших членов профсоюзов. Вот почему еще в 2019 году был запущен YouTube-канал «Кейсы от Ветлужских».

Там рассказывается о новинках и нюансах трудового законодательства, дается оперативная информация «на злобу дня». Выпуски «кейсов», полезных и для профактивистов, и для каждого работника, записываются еженедельно. К 20.05.2020 года их в сети выложено уже 54.

Представляем вашему вниманию первое печатное издание «кейсов». Для удобства в практической работе профактива планируем продолжить их публикацию в таком формате и далее.

Подписывайтесь на YouTube-канал «Кейсы от Ветлужских» и задавайте вопросы. Будем всегда на связи!

**А.Л. ВЕТЛУЖСКИХ,**

**депутат Государственной Думы РФ,**

председатель Федерации профсоюзов

Свердловской области

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Введение.…………………………………………..………….... | 4 |
| 2 | Кейс 1. Что делать, если Вам не выплачивают (задерживают) заработную плату.…………………………... | 5 |
| 3 | Кейс 2. О способах получения заработной платы.……….. | 8 |
| 4 | Кейс 3. Памятка для работников в случаях принуждения со стороны работодателя к увольнению по собственному желанию.…………………………………………………………. | 10 |
| 5 | Кейс 4. О процедуре сокращения численности или штата работников………………………………………………………. | 11 |
| 6 | Кейс 5. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с сокращением численности или штата работников ………..……………………………………. | 16 |
| 7 | Кейс 6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников ……………………………………………………… | 19 |
| 8 | Кейс 7. Процедура заключения трудового договора. Общие правила…………………………………………………. | 22 |
| 9 | Кейс 8. Содержание трудового договора ………………….. | 28 |
| 10 | Кейс 9. Испытание при приеме на работу.…………………. | 32 |
| 11 | Кейс 10. Отличие трудового договора от гражданско-правового ………………………………………………………... | 36 |
| 12 | Кейс 11. Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска ……………………………………….. | 41 |
| 13 | Кейс 12. Дисциплинарные взыскания..……………………… | 45 |
| 14 | Кейс 13. Льготы и гарантии лицам предпенсионного возраста …………………………………………………………. | 50 |
| 15 | Кейс 14. Льготы и гарантии беременным женщинам по трудовому законодательству ………………………………… | 56 |
| 16 | Кейс 15. Трудовые гарантии и льготы женщинам, имеющим детей до полутора и до трех лет……………….. | 60 |
| 17 | Кейс 16. Ненормированный рабочий день.………………… | 62 |
| 18 | Кейс 17. Увольнение по собственному желанию.………… | 65 |

**Введение**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Практически каждый россиянин на протяжении жизни вступает в трудовые отношения.

Изучать Трудовой кодекс РФ необходимо, чтобы ориентироваться, что собой представляет порядок выплаты заработной платы, режим труда и отдыха, как заключить и расторгнуть трудовой договор, когда можно и нужно обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров, государственные органы надзора в сфере труда.

Предлагаемые в данной брошюре «кейсы» могут быть использованы в качестве памяток, как поступать в тех или иных ситуациях, помогут избежать возможных ошибок не только наемным работникам, но и работодателям.

Все размещенные в брошюре «кейсы» были выпущены в виде видеороликов «Знай свои трудовые права! Кейсы от Ветлужских А.Л.» на страницах Федерации профсоюзов Свердловской области в социальных сетях «Одноклассники», «ВКонтакте» и «Фейсбук», в телеграм-канале, на youtube-канале и в инстаграм-аккаунте А.Л. Ветлужских. В каждой из соцсетей можно найти эти видеоматериалы по хэштегу #кейсыОтВетлужских.

Выбор тематики основан на анализе письменных и устных обращений членов профсоюзов в юридические службы профсоюзов Свердловской области.

При составлении данной брошюры использованы материалы системы «КонсультантПлюс», Интернет-сервиса Роструда «Онлайнинспекция.рф».

Инструкции в «кейсах» носят рекомендательный характер.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**КЕЙС 1**

**Что делать, если Вам не выплачивают (задерживают)**

**заработную плату**

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (часть 6 статьи 136 ТК РФ).

**! Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (**часть 6 статьи 136 ТК РФ)**.**

**! При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 статьи 136 ТК РФ).**

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок причитающихся работнику сумм размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок денежных средств (ч. 1 ст. 236 ТК РФ).

**!** Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (часть 2 статьи 236 ТК РФ).

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (часть 2 статьи 236 ТК РФ).

Также (в зависимости от масштабов содеянного) работодатель может быть привлечён к административной или уголовной ответственности (части 6, 7 статьи 5.27. КоАП РФ; статья 145.1 УК РФ).

**Куда обратиться, если не выплачивают зарплату?**

Существует несколько законодательно разрешенных механизмов воздействия на работодателя с целью решения вопроса по невыплаченной зарплате.

1. Часть из них позволяет работникам достичь желаемого результата с помощью **досудебных мероприятий**:
2. **Приостановка работы при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней с обязательным извещением работодателя в письменной форме** (часть 2 ст. 142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (часть 3 статьи 142 ТК РФ).

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (часть 4 статьи 142 ТК РФ).

Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (часть 5 статьи 142 ТК РФ).

Нужно учесть такой нюанс – отдельным категориям трудящихся закон не позволяет приостанавливать работу при невыплате зарплаты. А в определенных случаях приостановление работы вообще не допустимо (часть 2 статьи 142 ТК РФ).

Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения [военного](consultantplus://offline/ref=45F635240DF0B62175847B3A1F2BA9C5DF37982144A643A141F3D011BE74EF2ABAF769320511EE69E1A22F90C39B13382F57112F1C57A454f3x9I), чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=45F635240DF0B62175847B3A1F2BA9C5DF36912644A643A141F3D011BE74EF2ABAF769320511EE6AE0A22F90C39B13382F57112F1C57A454f3x9I) о чрезвычайном положении;

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

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

1. **Жалоба в Государственную инспекцию труда или прокуратуру.**

Жалоба может явиться основанием для внеплановой проверки организации с последующей выдачей предписания/представления о погашении зарплатных долгов и наказанием руководителя.

**3.** **Обращение в Комиссию по трудовым спорам**.

Основное преимущество решения спора в КТС – относительная быстрота достижения результата и меньшая волокита с документами. Обращение работника комиссия обязана рассмотреть в 10-дневный срок (часть 2 статьи 387 ТК РФ).

После принятия решения работодатель должен исполнить его в 3-дневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных для обжалования (часть 1 статьи 389 ТК РФ).

Выданное КТС удостоверение принудительно приводится в исполнение судебным приставом-исполнителем (часть 3 статьи 389 ТК РФ).

1. Если же предпринятые усилия успехом не увенчаются, в распоряжении работника остаются судебные процедуры взыскания зарплатных долгов. Кроме того, закон не запрещает **обратиться в суд**, минуя досудебные механизмы:
2. **Обращение в суд с заявлением о вынесении судебного приказа** (статьи 121, 122 Гражданского процессуального кодекса РФ).

Судебный приказ – это документ, выданный судьей без проведения судебного заседания и вызова работника (взыскателя) и работодателя (должника) в суд для разбирательства.

Для получения судебного приказа работнику необходимо представить судье заявление и подтверждающие документы.

Воспользоваться таким способом взыскания зарплаты можно только при условии, что:

* сумма взыскиваемой зарплаты не превышает 500 000 руб.;
* зарплата начислена, но не выплачена, и работник не оспаривает ее размер.

Судебный приказ является одновременно исполнительным документом (часть 2 статьи 121 ГПК РФ).

1. **Обращение в суд с исковым заявлением о взыскании заработной платы** обычно является самой действенной процедурой. Вместе с погашением долга по заработной плате работник может заявить требование о взыскании с работодателя компенсации за задержку причитающихся ему сумм и компенсации морального вреда (статьи 382, 391 ТК РФ).

**!** За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы работник имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть 2 ст. 392 ТК РФ).

Указанный срок **не является пресекательным,** и последствия его пропуска применяются судом только в случае подачи со стороны ответчика соответствующего ходатайства (ч.2 ст. 199 Гражданского кодекса РФ).

При этом истец вправе ходатайствовать о восстановлении пропущенного срока по уважительным причинам (часть 4 статьи 392 ТК РФ).

**!** По требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники [освобождаются](consultantplus://offline/ref=64E46456CF655EA97F0F62B079296546FB49BD0127BD97EC4878159DE111659A43C528A7F780309C4590D38611802C1CB897E493A311jC11J) от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

**!** С иском о восстановлении трудовых прав гражданин может обратиться в суд как по месту нахождения организации-работодателя, так и по месту своего жительства (статьи 28, 29 ГПК РФ).

**КЕЙС 2**

**О способах получения заработной платы и пенсии**

|  |
| --- |
|  |

По закону граждане имеют право выбирать способы получения пенсии и заработной платы удобным для себя способом.

**Заработная плата**

Работник вправе требовать от работодателя оплату за труд удобным для себя способом, в том числе путем получения ее в месте выполнения им работы (наличными), и работодатель не вправе ему в этом отказать.

Согласно части третьей ст. 136 ТК РФ [заработная плата](https://www.audit-it.ru/terms/trud/zarabotnaya_plata.html) выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (определения Конституционного Суда РФ от 26.04.2016 N 769-О, от 21.04.2005 N 143-О).

Иными словами, право выбора способа получения заработной платы принадлежит именно работнику, и при отсутствии соответствующего заявления работника работодатель не вправе применять безналичный порядок выплаты заработной платы.

Кроме того, работник имеет право на выбор кредитной организации (например, руководствуясь наличием банкомата или отделения банка рядом с домом и т.п.).

**!** Работники [могут не только выбрать](consultantplus://offline/ref=27C7F33A1E63AC2354D073266B1E9C60034011EF189EB7FFFCEAA22C7BF3BC175A637F53B6A7EED4F6928FDA9EF7B66388CE05542B64ND52D) кредитную организацию, в которую перечисляется зарплата, но и заменить ее по своему усмотрению, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (часть 3 статьи 136 ТК РФ).

**!** В соответствии с ч.6 статьи 5.27 КоАП РФ воспрепятствование работодателем осуществлению работником [права на замену](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/a0a891ee650687026ef53d5d1194983419be6793/#dst2042) кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Если работодатель отказывается выплачивать заработную плату наличными или осуществить замену кредитной организации по заявлению работника, то работник может обратиться с жалобой в Государственную инспекцию труда или прокуратуру.

**Пенсии**

Каждый пенсионер на свое усмотрение выбирает удобный способ доставки пенсии.

Способы доставки пенсий (пункты 13-17 статьи 21 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях"):

* через Почту России – на дом или самостоятельно в почтовом отделении по месту жительства.
* через банк – в кассе отделения банка или оформить банковскую карту (с 01.07.2017 года для выплаты пенсии оформляются только карты национальной платежной системы «МИР» (пп.1 пункта 5.3. статьи 30.5. Федерального закона «О национальной платежной системе» от 27.06.2011 г. № 161-ФЗ)) и снимать денежные средства через банкомат.

**!** Пенсионеры, получающие в настоящее время пенсии на счета, открытые в кредитных организациях на территории Российской Федерации, будут переведены на национальную платежную систему «МИР» по мере истечения срока действия текущих банковских карт (установлен максимальный период перехода на «Мир» - до 1 июля 2020 года (пп. 2 пункта 5.3. статьи 30.5. Федерального закона «О национальной платежной системе» от 27.06.2011 г. № 161-ФЗ));

* через организацию, занимающуюся доставкой пенсии – на дому или самостоятельно в этой организации. Полный перечень таких организаций в регионе (в том числе осуществляющих доставку пенсии на дом) есть в распоряжении территориального органа Пенсионного фонда России. Порядок выплаты пенсии через иную организацию, занимающуюся доставкой пенсий, такой же, как через отделение почтовой связи.

Кроме того, за пенсионера получать назначенную ему пенсию может выбранное им доверенное лицо (по доверенности) (п.19 статьи 21 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях").

Для выбора способа доставки или его изменения, пенсионеру необходимо уведомить об этом ПФР, любым удобным для него способом:

* письменно, подав заявление в территориальный орган ПФР либо в МФЦ;
* в электронном виде, подав соответствующее заявление через [«Личный кабинет гражданина»](https://es.pfrf.ru/#services-f) на сайте ПФР.

При желании пенсионер может в любое время изменить способ доставки пенсии – поменять банк на почту, почту на банк или один банк на другой.

На это обращено внимание в Письме Федеральной антимонопольной службы от 28 декабря 2018 г.: «Исходя из норм [Закона](consultantplus://offline/ref=C17B7B002DE6A5F91997144C942DF383D3F179ECCE0FDB67C37EB449A90ECE6D65D215AAF0AC815B4BAB41F858Q6i9G) о страховых пенсиях, граждане свободны и не ограничены в выборе способа получения пенсии и организации, с использованием услуг которой они желают получать соответствующие денежные средства».

**КЕЙС 3**

**Памятка для работников в случаях принуждения со стороны**

**работодателя к увольнению по собственному желанию**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо, если подача заявления об увольнении являлась его добровольным волеизъявлением.

Если Вы оказались в ситуации, когда руководитель организации, непосредственный начальник или сотрудник отдела кадров принуждают Вас уволиться по собственному желанию, **не поддавайтесь эмоциям:**

**1. Не пишите заявление об увольнении по собственному желанию, сначала проконсультируйтесь с юристом.**

2. Не просите в заявлении уволить Вас без отработки, оставьте себе возможность отозвать заявление. В этом случае увольнение не производится, если на Ваше место не приглашен другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст.80 ТК РФ).

3. Указывайте на факт давления со стороны работодателя и отсутствие добровольного волеизъявления на прекращение трудовых отношений в тексте заявления, в приказе об увольнении при ознакомлении с ним, в заявлении об отзыве заявления об увольнении.

Если увольнение все-таки состоялось – Вы вправе оспорить его законность в суде.

Добиться успеха в подобных делах непросто. Поэтому, как показывает судебная практика, доказательства вынужденности увольнения необходимо собирать заранее, еще до момента расторжения трудового договора.

Это могут быть, например:

- служебные записки, докладные, другие письменные обращения к работодателю, жалобы в гострудинспекцию или прокуратуру;

- показания коллег, ставших свидетелями давления на уволенного сотрудника и несправедливого отношения к нему;

- видео- или аудиозаписи разговоров с требованиями, намеками уволиться по собственному желанию, угрозами уволить по «виновным основаниям», необоснованными обвинениями со стороны руководства, если из содержания записанных разговоров можно четко установить, когда они имели место, состав лиц, участвующих в диалоге, содержание разговора.

Не забывайте, что бремя доказывания принуждения к увольнению лежит на работнике, и только качественная доказательственная база может послужить залогом рассмотрения судом дела по иску о восстановлении на работе в пользу работника.

**КЕЙС 4**

**О процедуре сокращения численности или штата работников**

Сокращение численности или штата сотрудников – сложное время, как для подчиненных, так и для работодателя.

При сокращении численности или штата работников необходимо соблюдение процедуры:

**1.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой [статьи 81](consultantplus://offline/ref=112D2CA7463C204F8D30FF0384700CEFCAFFF749A1FB938AEE636877DEFED39DCFEE19E54728F7A5F12DFDF1FAC957DC42C2E0B2DFA59FCEXDQ5L) Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме **сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий**, а в случае, если сокращение штата может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (часть 1 статьи 82 ТК РФ).

**2.** **Работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении штата** (часть 2 статьи 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1):

* за 2 месяца – если работодатель - организация;
* за 2 недели – если работодатель - индивидуальный предприниматель.

**3.** **Работодателю следует выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата:**

* беременная женщина (часть 1 ст. 261 ТК РФ);
* женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет (ч.4 ст. 261 ТК РФ);
* одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
* работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
* работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
* работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

**!** При увольнении в связи с сокращением численности или штата работника, не достигшего возраста 18 лет, необходимо получить согласие государственной инспекции труда.

**4.** **Работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.**

**!** Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (часть 1 статьи 179 ТК РФ).

Трудовым кодексом РФ и отдельными федеральными законами определены категории работников, которые имеют преимущественное право при равной квалификации и производительности труда (часть 2 ст. 179 ТК РФ и несколько федеральных законов).

**5.** **Работодатель обязан письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:**

* не позднее чем за 2 месяца до увольнения - для работников, работающих у работодателя – организации (ч.2 ст. 180 ТК РФ);
* не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы (ч.2 ст. 296 ТК РФ);
* не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев (ч.2 ст. 292 ТК РФ);
* в срок, указанный в трудовом договоре - работника, работающего у работодателя - индивидуального предпринимателя (Определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2014 № 476-О).

**!** При отказе работника ознакомиться с уведомлением под роспись работодателю следует составить об этом акт.

**!** Работник имеет право согласиться с предложением работодателя расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о сокращении. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику **дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленном пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении** (часть 3 статьи 180 ТК РФ).

**6.** Работодатель обязан **письменно предложить работнику другую имеющуюся у работодателя работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья(часть 3 статьи 81 ТК РФ, часть 1 статьи 180 ТК РФ).

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Работник вправе отказаться от предложенной работы.

При отказе работника от другой работы данный факт должен быть удостоверен работодателем письменно (например, проставлена отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составлен акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы).

**7.** Увольнение члена профсоюза по сокращению штата производится **с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** ([ч. 2 ст. 82](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F13487895B68DB333DC5EE034D81CCA415B737190C5DEB4540ECB0BEA2CFADAF38B4CFFF64eBV4K), [ст. 373](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F13487895B68DB333DC5EE034D81CCA415B7371D0F57E81A45F9A1E6AECBB6B13FADD3FD65BCeAV1K) ТК РФ). А увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций (в том числе структурных подразделений организаций не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается **помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа** (ч.1 ст.374 ТК РФ).

**8.** При отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника по [п. 2 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F13487895B68DB333DC5EE034D81CCA415B737180459EB4540ECB0BEA2CFADAF38B4CFFF64eBV4K) ТК РФ **с выплатой выходного пособия:**

* в размере среднего месячного заработка – работникам, работающим у работодателя - организации (часть 1 статьи 178 ТК РФ);
* в размере двухнедельного заработка – сезонным работникам (часть 3 статьи 296 ТК РФ);
* в размере, указанном в трудовом договоре – работникам, работающим у работодателя - индивидуального предпринимателя.

**9.** **Работодатель - организация обязан сохранить за работником средний заработок на период трудоустройства:**

* не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), кроме работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (часть 1 статьи 178 ТК РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (часть 2 статьи 178 ТК РФ).

* не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) - работодатель, расположенный в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (часть 1 статьи 318 ТК РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (часть 2 статьи 318 ТК РФ).

**10.** При увольнении по сокращению штата работодатель обязан соблюсти **общий порядок оформления прекращения трудового договора**, предусмотренный статьей 84.1. ТК РФ:

* издать приказ о прекращении трудовых отношений (ч.1 ст. 84.1. ТК РФ);
* ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт) (ч.2 ст. 84.1. ТК РФ);
* в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск (статья 140 ТК РФ).

**! Компенсация при увольнении по сокращению штата выплачивается в размере полного ежегодного оплачиваемого отпуска, если рабочий год работника составляет от 5,5 до 11 месяцев. Компенсация выплачиваемся пропорционально отработанному времени, если рабочий год работника составляет менее 5,5 месяцев (п.2** "Правила об очередных и дополнительных отпусках" (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169) (ред. от 20.04.2010).

**!** Если работника увольняют по сокращению штата до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, то удержание за неотработанные дни отпуска не производится (часть 2 статьи 137 ТК РФ).

* выдать работнику трудовую книжку (ст. 66 ТК РФ) или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1. ТК РФ) (ч.4 ст. 84.1. ТК РФ);
* по письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ч.4 ст. 84.1. ТК РФ).

**Риски работодателя при нарушении процедуры сокращения численности (штата) работников организации**

* Привлечение к административной ответственности:

- по [ч. 1](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4897AD4E16C8E41572DB223CD875233EF842251D68AC0103133398742CD7051C526858F921N0HAJ), [2 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4897AD4E16C8E41572DB223CD875233EF842251D68AE0103133398742CD7051C526858F921N0HAJ) КоАП РФ – за нарушение процедуры сокращения численности (штата) работников;

- по [ст. 19.7](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4897AD4E16C8E41572DB223CD875233EF84223196DAE085349239C3D78DF1A194B765DE722034BNDH9J) КоАП РФ – за непредставление или несвоевременное представление в орган службы занятости информации, указанной в [абз. 1 п. 2 ст. 25](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4991A14E1BC8E41572DB223CD875233EF84223196CAE095549239C3D78DF1A194B765DE722034BNDH9J) Закона о занятости, либо ее представление в неполном объеме или в искаженном виде.

* Признание в судебном порядке увольнения незаконным, восстановление работника на работе с выплатой ему среднего заработка за все время вынужденного прогула. Это следует из [абз. 1](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4B90AC4918C8E41572DB223CD875233EF84223196DAD085249239C3D78DF1A194B765DE722034BNDH9J), [2 ст. 234](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4B90AC4918C8E41572DB223CD875233EF84223196DAD085149239C3D78DF1A194B765DE722034BNDH9J), [ч. 1](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4B90AC4918C8E41572DB223CD875233EF842231A68AA0103133398742CD7051C526858F921N0HAJ), [2 ст. 394](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4B90AC4918C8E41572DB223CD875233EF842231A68AB0103133398742CD7051C526858F921N0HAJ) ТК РФ, [абз. 1 п. 60](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA084198AA4D18C8E41572DB223CD875233EF84223196CAB0D5049239C3D78DF1A194B765DE722034BNDH9J) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.
* Возмещение работнику морального вреда, судебных издержек. Такой вывод следует из [ч. 1 ст. 21](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4B90AC4918C8E41572DB223CD875233EF84223106DA35E060622C07828CC1B1B4B745AF8N2H9J), [ст. 237](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4B90AC4918C8E41572DB223CD875233EF84223196DAD095149239C3D78DF1A194B765DE722034BNDH9J), [ч. 9 ст. 394 ТК](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4B90AC4918C8E41572DB223CD875233EF842231A69A80103133398742CD7051C526858F921N0HAJ) РФ, [ч. 1 ст. 98](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA0A4895A04B1FC8E41572DB223CD875233EF84223196CAC0D5149239C3D78DF1A194B765DE722034BNDH9J) ГПК РФ, [абз. 2 п. 63](consultantplus://offline/ref=D0AC809575659C7CE48CAF6854CA09FA084198AA4D18C8E41572DB223CD875233EF84223196CAB025049239C3D78DF1A194B765DE722034BNDH9J) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

**КЕЙС 5**

**Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с сокращением численности или штата работников**

**1.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой [статьи 81](consultantplus://offline/ref=112D2CA7463C204F8D30FF0384700CEFCAFFF749A1FB938AEE636877DEFED39DCFEE19E54728F7A5F12DFDF1FAC957DC42C2E0B2DFA59FCEXDQ5L) Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме **сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий**, а в случае, если сокращение штата может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (часть 1 статьи 82 ТК РФ).

Если отраслевым Соглашением критерии массового высвобождения не определены, следует руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (п. 1), где критериями являются показатели численности увольняемых работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

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

Закон не определяет конкретного способа сообщения в профсоюзный комитет о принятии работодателем решения о предстоящем сокращении численности или штата в организации.

Представляется логичным, что в профсоюзный комитет руководством организации должны быть направлены копии приказа о сокращении численности или штата работников, а также соответствующего решения вышестоящего органа управления или собственника имущества организации*,* фактически явившегося основанием для проведения организационно-штатных мероприятий.

Необходимо помнить о том, что в случае, если указанные документы не будут направлены в профсоюзный орган сопроводительным письмом, а просто переданы соответствующему лицу, например, председателю или секретарю профкома, работодателю стоит получить письменное подтверждение такой передачи.

Ответ на вопрос, с какой даты исчисляется двухмесячный срок для сообщения работодателем профкому о предстоящем сокращении штата, содержится в [Определении](consultantplus://offline/ref=012F516C979C45145B589AAF1391E2E17E34D7AE64C798F3BC6AF8105183230B5782E7CE8E601AAD65E57939i0V7I) Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 N 201-О-П: работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем **за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров**. Такой срок, как отмечается в Определении, следует признать справедливым, а также разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников.

**2.** Увольнение члена профсоюза по сокращению штата производится с соблюдением процедуры **учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** ([ч. 2 ст. 82](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F13487895B68DB333DC5EE034D81CCA415B737190C5DEB4540ECB0BEA2CFADAF38B4CFFF64eBV4K), [ст. 373](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F13487895B68DB333DC5EE034D81CCA415B7371D0F57E81A45F9A1E6AECBB6B13FADD3FD65BCeAV1K) ТК РФ).

При принятии решения о возможном увольнении по сокращению штата работника, являющегося членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюзный комитет **в течение семи рабочих дней** со дня получения указанных документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

В случае, если профсоюзный комитет выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он **в течение трех рабочих дней** проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель **по истечении десяти рабочих дней** со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов **имеет право принять окончательное решение**, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Увольнение по [п. 2 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F13487895B68DB333DC5EE034D81CCA415B737180459EB4540ECB0BEA2CFADAF38B4CFFF64eBV4K) ТК РФ может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя соответствующих документов, а также в случае, если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию относительно увольнения данного работника ([ч. 2 ст. 373](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F13487895B68DB333DC5EE034D81CCA415B7371D0E5EE01A45F9A1E6AECBB6B13FADD3FD65BCeAV1K) ТК РФ, [пп. "в" п. 23](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F33E8F8F5F68DB333DC5EE034D81CCA415B7371D0D5EE21615A3B1E2E79FBEAE3AB4CDF87BBFA8A9eCV2K) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

**!!!** Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в срок **не позднее одного месяца** со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) ([ч. 5 ст. 373](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F13487895B68DB333DC5EE034D81CCA415B7371D0E5EE31A45F9A1E6AECBB6B13FADD3FD65BCeAV1K) ТК РФ, [пп. "в" п. 24](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F33E8F8F5F68DB333DC5EE034D81CCA415B7371D0D5EE21911A3B1E2E79FBEAE3AB4CDF87BBFA8A9eCV2K), [п. 25](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F33E8F8F5F68DB333DC5EE034D81CCA415B7371D0D5EE21913A3B1E2E79FBEAE3AB4CDF87BBFA8A9eCV2K) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Если работодателем не соблюдены требования закона о предварительном (до издания приказа) обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения о возможном расторжении трудового договора, то увольнение по [п. 2 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F13487895B68DB333DC5EE034D81CCA415B737180459EB4540ECB0BEA2CFADAF38B4CFFF64eBV4K) ТК РФ является незаконным и работник подлежит восстановлению на работе ([п. 26](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F33E8F8F5F68DB333DC5EE034D81CCA415B7371D0D5EE21915A3B1E2E79FBEAE3AB4CDF87BBFA8A9eCV2K) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Сокрытие работником того обстоятельства, что он является членом профсоюза, может быть расценено судом как злоупотребление правом с его стороны. При установлении факта такого злоупотребления суд может отказать в удовлетворении иска о восстановлении на работе ([п. 27](consultantplus://offline/ref=4020F3335D5386E90AD3E1A13E2F7208F33E8F8F5F68DB333DC5EE034D81CCA415B7371D0D5EE21914A3B1E2E79FBEAE3AB4CDF87BBFA8A9eCV2K) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

3. Увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций (в том числе структурных подразделений не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только **с предварительного согласия** соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч.1 ст.374 ТК РФ).

Вышестоящий профсоюзный орган (райком, горком, обком профсоюза) **в течение семи рабочих дней** со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении неосвобожденного председателя (его заместителя) первичной профсоюзной организации, рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Решение вышестоящего профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением работодатель вправе обжаловать в суд. И произвести увольнение сможет только после вступления в силу решения суда о признании отказа необоснованным.

**КЕЙС 6**

**Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

Статья 179 Трудового кодекса РФ определяет круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению штата.

**!** Преимущественное право нужно учитывать, если сотрудники занимают одинаковые должности, часть из которых подлежит сокращению. Если же происходит сокращение всех штатных единиц по должности или сокращаемая должность является единственной в штатном расписании, то необходимости учитывать преимущественное право сотрудников на оставление на работе не возникает.

**!** **Основное правило:** при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Квалификация определяется как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника ([ст. 195.1](consultantplus://offline/ref=1B64D857C4E4F10D0344A00636A1B7C00B8518BE9AAB2CEC98D8864B81A79EDEC4928E6703F1BD914A3E5E5793697B42ADA3189A64D0I5k8E) ТК).

Производительность труда определяется эффективностью использования рабочего времени: выполнение большего объема работы в единицу времени или более качественное выполнение требуемой работы. Ее измеряют количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенной одним работником за определенный промежуток времени (час, день, месяц, год), либо количеством времени на производство единицы товара.

А вот в отношении работников, занимающихся трудом, где отсутствуют цифровые показатели, (это в основном служащие, инженерно-технические работники), действительно, подчас трудно определить, у кого из работников, имеющих одинаковую квалификацию и соответствующее образование, выше производительность труда. В этом случае работодатели должны внимательно подходить к оценке труда и обосновывать свои выводы в отношении каждого работника.

Если работник решит доказывать свое преимущественное право в суде, работодатель, помимо прочего, должен быть готов представить в суд доказательства, что тот или иной работник **по своим деловым качествам** имел преимущественное право перед другим работником остаться на работе. В таком качестве могут быть учтены все закрепленные в соответствующих документах (распорядительных актах работодателя, других документах, имеющихся в личном деле работника) характеризующие работника данные о качестве выполнения им трудовой функции (должностных обязанностей), его образовании, повышении им квалификации, его профессиональном опыте, поощрениях и дисциплинарных взысканиях, результатах аттестации и т.п.

Часть 2 статьи 179 ТК РФ закрепляет: **при равной квалификации и производительности труда** **предпочтение отдается**:

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

Помимо статьи 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предусмотрено отдельными федеральными законами для следующих категорий работников:

* работники, пострадавшие в результате радиационных катастроф:

- Чернобыль (п.7 части 1 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");

- Семипалатинск (п. 10 ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");

- Производственное объединение «Маяк» (ст. 1 Федерального закона от 26.11.1998г. № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»);

* работники, допущенные к государственной тайне на постоянной основе (ч. 6 ст. 21 Закона РФ от 21.07.1993 N 5485-1 "О государственной тайне");
* Герои СССР и РФ и полные кавалеры Ордена Славы (п. 1 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров Ордена Славы");
* изобретатели (п. 5 ст. 35 Закона СССР от 31.05.1991 N 2213-1 "Об изобретениях в СССР");
* граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей (при сокращении штата на работе, на которую они поступили впервые (ст.23 Федерального закона от 27.05.1998г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
* одинокие матери военнослужащих, проходящих военную службу по призыву (ст.23 Федерального закона от 27.05.1998г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
* супруги военнослужащих (при сокращении численности или штата в государственных организациях, воинских частях, п. 6 ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

**!!! Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации** (ч. 3 ст. 179 ТК РФ). Например, можно установить в колдоговоре такую гарантию для лиц предпенсионного возраста.

Законодательством не установлена какая-либо иерархия вышеперечисленных оснований, дающих преимущественное право (фактически, очередность при его реализации). На практике эти вопросы решаются, исходя из совокупности конкретных обстоятельств, и с учетом того, что сокращение численности (штата) работников является одним из способов совершенствования деятельности организации, в том числе и путем укомплектования ее наиболее квалифицированными кадрами.

Но нужно помнить, что определяющим критерием при решении указанного вопроса является более высокая производительность труда и квалификация работников - то есть, по существу, более высокие деловые качества. И лишь в случае, если они оцениваются как одинаковые, предпочтение в оставлении на работе отдается работникам из числа перечисленных выше категорий.

**КЕЙС 7**

**Процедура заключения трудового договора. Общие правила**

По общему правилу основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор ([ч. 1 ст. 16](consultantplus://offline/ref=8702BB2814505CB095E12EC77FF2A0254DE630AF93FC96C1DE2DAD2AD8FF11C78626407A5C2C4CDC488756229A24058177B77B5861C79F60l6A8G) ТК РФ).

Сам факт подписания договора обеими сторонами говорит о том, что работодатель принял работника, который, в свою очередь, согласился выполнять работу на установленных условиях, т.е. заявление о приеме на работу не является обязательным документом.

Заключение трудового договора – это обязательное условие приема сотрудника на работу.

Не допускается заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем ([ч. 2 ст. 15](consultantplus://offline/ref=BB4128498487BCF33A5E261712D4EAD1E4FEA509B5FB0AB5DD34BE6337DD7CEAD0D491DEB98F796604F26762A253043252082D3B588E0DC6qB7AF) ТК РФ).

Часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ: «Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо [заключение](consultantplus://offline/ref=F7B473AD855D54FECAEAC5DF3C86EDCB63DD282FFC29D09B268578D36F6132E7220704939E877BEAEF4B96302EDF19A53E3B7A2C054A4D79T8G3G) гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. рублей; на юридических лиц – от 50 тыс. до 100 тыс. рублей».

**Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить (ч. 1 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=8C8781AC9973FDEBCEF85EF3260EFA0B&req=doc&base=RZR&n=340339&dst=2360&fld=134&date=10.04.2020) настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Исключениями также являются: оформление на условиях совместительства; утрата или повреждение трудовой книжки. Кроме того, трудовая книжка не представляется при наличии письменного соглашения между работодателем и дистанционным работником о невнесении в нее сведений о дистанционной работе (ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ). Если такое соглашение отсутствует, дистанционный работник должен предъявить трудовую книжку лично или направить ее по почте заказным письмом с уведомлением (ч. 7 ст. 312.2 ТК РФ);

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п. Исключением является первое поступление на работу лица, на которое не открыт индивидуальный лицевой счет.

- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний. Предъявляется, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки. Например, диплом о среднем профессиональном образовании, дипломы бакалавра, специалиста, магистра.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (представляется **в отдельных случаях –** при поступлении на работу, к которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (например, педагогическая деятельность, служба авиационной безопасности, служба в полиции, руководители микрокредитных компаний, ревизор в сельхозкооперативе и др.).

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ. (абз. 8 ч. 1 ст. 65 ТК РФ). Соответствующие ограничения установлены, например, на должности специалистов авиационного персонала, на работу, непосредственно связанную с обеспечением транспортной безопасности, - до окончания срока, в течение которого они считаются подвергнутыми данному наказанию. Это следует из абз. 3 п. 3.1 ст. 52 ВК РФ, п. 9 ч. 1 ст. 10 ФЗ от 09.02.2007 N 16-ФЗ.

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

**! Запрещается** требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ (ч.3 ст. 65 ТК РФ).

**Медицинский осмотр при приеме на работу (ст. 69 ТК РФ)**

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат:

1) лица, не достигшие возраста 18 лет ([ст. 69](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4AD84A7D537CD99439FFA500AE9D78A26D09E8CB5F02DEE65516E418066651A69067EE30F26CL0F), [ч. 1 ст. 266](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4AD84A7D537CD99439FFA500AE9D78A26D09E8CE5D01D1B40D59E544433442A69767ED30EDCB10066BLCF) ТК РФ, [п. 8](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F48DE42785D7ED99439FFA500AE9D78A26D09E8CE5D03D5B10259E544433442A69767ED30EDCB10066BLCF) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

2) работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта ([ч. 1 ст. 213](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4AD84A7D537CD99439FFA500AE9D78A26D09E8CD5C0881E34007BC14007F4EA78E7BEC316FLAF) ТК РФ). Соответствующие [перечни](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4BD248795E7CD99439FFA500AE9D78A26D09E8CE5D03D7B10259E544433442A69767ED30EDCB10066BLCF) работ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н;

3) лица, привлекаемые на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей ([ст. 324](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4AD84A7D537CD99439FFA500AE9D78A26D09E8CE5C07D2B95003F5400A6048B99179F232F3C861L9F) ТК РФ);

4) лица, принимаемые на работу, выполняемую вахтовым методом ([ст. 298](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4AD84A7D537CD99439FFA500AE9D78A26D09E8CE5D02D2B70659E544433442A69767ED30EDCB10066BLCF) ТК РФ);

5) работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей ([ч. 2 ст. 213](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4AD84A7D537CD99439FFA500AE9D78A26D09E8C75B05DEE65516E418066651A69067EE30F26CL0F) ТК РФ);

6) работники, обеспечивающие движение поездов ([Постановление](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54782A0A9C8C3B1F4BDF48725D77849E31A6A902A99227A76A18E8CE5A1DD4B21A50B11460LEF) Правительства РФ от 08.09.1999 N 1020);

7) работники, занятые на подземных работах ([ч. 1 ст. 213](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4AD84A7D537CD99439FFA500AE9D78A26D09E8CE5D01D0B10D59E544433442A69767ED30EDCB10066BLCF), [ч. 1 ст. 330.3](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4AD84A7D537CD99439FFA500AE9D78A26D09E8CE5D01D1B50259E544433442A69767ED30EDCB10066BLCF) ТК РФ);

8) работники некоторых других работодателей ([ч. 1 ст. 6](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4BD34E7E5D7AD99439FFA500AE9D78A26D09E8CE5D03D5B10059E544433442A69767ED30EDCB10066BLCF) Федерального закона от 14.04.1999 N 77-ФЗ, [п. 3 ст. 9](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4BDB4B7D5D7ED99439FFA500AE9D78A26D09E8CD580881E34007BC14007F4EA78E7BEC316FLAF) Федерального закона от 30.03.1995 N 38-ФЗ, [п. 1 ст. 23](consultantplus://offline/ref=2293CB946152A0AB54783404988C3B1F4BD94A7F5B74D99439FFA500AE9D78A26D09E8CA5D0881E34007BC14007F4EA78E7BEC316FLAF) Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ).

Прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра работником при устройстве его на работу должно осуществляться по направлению работодателя в медицинскую организацию и за счет средств работодателя.

Кроме того, существует судебная практика, согласно которой предварительный медицинский осмотр должен осуществляться именно за счет работодателя, а не за счет средств работника с последующей компенсацией ему понесенных затрат (см., например, Апелляционное [определение](consultantplus://offline/ref=86181B35824B6CA2EFC334613380BB12FA9849792A09C922AAFF103BF6AB6CD19B873C3B7E4BFA76691C96BD77CDs011E) Свердловского областного суда от 27.07.2018 по делу N 33-12610/2018). Аналогичную позицию высказал Минтруд России в [Письме](consultantplus://offline/ref=86181B35824B6CA2EFC3367D27E9EE41F6914873280FC07FA0F74937F4AC638E9E922D63724DE36968028ABF76sC15E) от 10.12.2018 N 15-2/В-3321.

**Ознакомление с колдоговором,**

**локальными нормативными актами**

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, [правилами](consultantplus://offline/ref=1BCD2229594389EF7E6955E424709439E4F30CAE81288C0CDD4C444C72E7321143172E4AD5A4EDE085F04F08FD53EB0502371DD997v0NCG) внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника ([ч. 3 ст. 68](consultantplus://offline/ref=6E68CAA856B8734EC8A94980ABA3F95B22FFBBDAB41F9DDD6792D51324F8138DDC06789EA98B6F40341F2E33CB929993184B3D772CV6N8G) ТК РФ).

Из системного анализа правовых норм можно сделать вывод, что **обязательными** для ознакомления являются следующие документы: правила внутреннего трудового распорядка ([ч. 3 ст. 68](consultantplus://offline/ref=6E68CAA856B8734EC8A94980ABA3F95B22FFBBDAB41F9DDD6792D51324F8138DDC06789EA98B6F40341F2E33CB929993184B3D772CV6N8G) ТК РФ); правила хранения и использования персональных данных работников ([ст. 87](consultantplus://offline/ref=6E68CAA856B8734EC8A94980ABA3F95B22FFBBDAB41F9DDD6792D51324F8138DDC06789BAB8B621164502F6F8EC38A931C4B3E7733630D31V5NEG) ТК РФ); положение об оплате труда ([ст. 135](consultantplus://offline/ref=6E68CAA856B8734EC8A94980ABA3F95B22FFBBDAB41F9DDD6792D51324F8138DDC06789CAE8E6F40341F2E33CB929993184B3D772CV6N8G) ТК РФ), если такой раздел не включен в правила внутреннего трудового распорядка; правила и инструкция по охране труда ([ст. 212](consultantplus://offline/ref=6E68CAA856B8734EC8A94980ABA3F95B22FFBBDAB41F9DDD6792D51324F8138DDC06789BAB8A661C61502F6F8EC38A931C4B3E7733630D31V5NEG) ТК РФ).

Документами, с которыми следует ознакомить работника, **при их наличии** в организации, являются, например: положение о социальном обеспечении работников; положение об информационной безопасности; положение о коммерческой тайне; положение о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю; положение о документообороте; положение об инвентаризации товарно-материальных ценностей и т.п.

**Общий порядок заключения трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если большее количество не предусмотрено трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права), каждый из которых подписывается работником и работодателем (ч[ч. 1](consultantplus://offline/ref=1F5E2BB965364935F5629166090C4393EAE39B235A6CFEDE007F53D34E765F799839656C6F820F171C26552C699DDDDD007737A15D754CF), [3 ст. 67](consultantplus://offline/ref=1F5E2BB965364935F5629166090C4393EAE39B235A6CFEDE007F53D34E765F799839656C6F8C0F171C26552C699DDDDD007737A15D754CF) ТК РФ).

В частности, со стороны работодателя трудовой договор в силу [ч. 6 ст. 20](consultantplus://offline/ref=87264CEEFB6E5DFA33138F43330A3129F9625DB65D76D088F634F6830E8A150263D8CDC690405F039F9C56FE143503B94828CD43EEA0687Dq362F) ТК РФ может быть подписан руководителем организации или, например, уполномоченным им лицом. В документе указываются сведения о подписавшем его представителе работодателя и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями ([абз. 5 ч. 1 ст. 57](consultantplus://offline/ref=87264CEEFB6E5DFA33138F43330A3129F9625DB65D76D088F634F6830E8A150263D8CDC494415157CFD357A2516410B94C28CE43F1qA6BF) ТК РФ).

Согласно [ч. 4 ст. 63](consultantplus://offline/ref=87264CEEFB6E5DFA33138F43330A3129F9625DB65D76D088F634F6830E8A150263D8CDC391425157CFD357A2516410B94C28CE43F1qA6BF) ТК РФ трудовой договор, который заключается с лицом, не достигшим 14 лет, от его имени подписывает родитель (опекун).

**!** Один подписанный экземпляр трудового договора **передается работнику**. На хранящемся у работодателя экземпляре должна стоять подпись работника, подтверждающая получение им своего экземпляра договора ([ч. 1 ст. 67](consultantplus://offline/ref=87264CEEFB6E5DFA33138F43330A3129F9625DB65D76D088F634F6830E8A150263D8CDC391445157CFD357A2516410B94C28CE43F1qA6BF) ТК РФ).

При составлении трудового договора необходимо учитывать, что в нем обязательно должны быть отражены сведения и условия, перечисленные в ч[ч. 1](consultantplus://offline/ref=6ABD141B758202413C009EFE129969C187B21968A313A5DDA7D7CC757DF631D09CE09B9C945C7E885878862E3116E9C5A9F8FEB1F7b240F), [2 ст. 57](consultantplus://offline/ref=6ABD141B758202413C009EFE129969C187B21968A313A5DDA7D7CC757DF631D09CE09B9C93507E885878862E3116E9C5A9F8FEB1F7b240F) ТК РФ.

**Заключение трудового договора**

**при фактическом допуске к работе**

Если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, а работник приступил к работе **с ведома или по поручению работодателя** (его представителя, уполномоченного допускать лиц к работе), то трудовые отношения возникают на основании фактического допущения к работе ([ч. 3 ст. 16](consultantplus://offline/ref=D8D1BFA9CBE836D72FF61596C7A9D2D4E2D3480E3AB83D6CC95D741941F80982FA2EFB8B73A09120A521D7D2E1460B2B78758D08724F3F80g2B4G) ТК РФ). В этом случае трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным и вступает в силу со дня фактического допущения работника к работе. Такой вывод следует из [ч. 1 ст. 61](consultantplus://offline/ref=D8D1BFA9CBE836D72FF61596C7A9D2D4E2D3480E3AB83D6CC95D741941F80982FA2EFB8B73A09029AC21D7D2E1460B2B78758D08724F3F80g2B4G), [ч. 2 ст. 67](consultantplus://offline/ref=D8D1BFA9CBE836D72FF61596C7A9D2D4E2D3480E3AB83D6CC95D741941F80982FA2EFB8B73A09029AD21D7D2E1460B2B78758D08724F3F80g2B4G) ТК РФ.

В том случае, если лицо допущено к работе работником, не имеющим на это полномочий, а работодатель (его представитель, уполномоченный на допуск к работе) отказывается заключить трудовой договор с данным лицом, отработанное им время (выполненная работа) должно быть оплачено ([ч. 1 ст. 67.1](consultantplus://offline/ref=4A8C7C1E4E979ADC88D95BF8C760E1CC0E6E382B33842092F7A6838AA19967C423E813217B0020DF789C102127E12BBC17EDE90D1630DE0Ag9C0G) ТК РФ). Работник, который допустил лицо к работе, не имея на это полномочий, привлекается к ответственности, в том числе материальной ([ч. 2 ст. 67.1](consultantplus://offline/ref=4A8C7C1E4E979ADC88D95BF8C760E1CC0E6E382B33842092F7A6838AA19967C423E813217B0020DF7B9C102127E12BBC17EDE90D1630DE0Ag9C0G) ТК РФ, часть 3 статьи 5.27 КоАП РФ)

**Вступление трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ)**

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

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

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

**!!!** Если работник не приступил к работе в день ее начала, то работодатель вправе **аннулировать** трудовой договор с ним. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным ([ч. 4 ст. 61](consultantplus://offline/ref=296E051552D9B0DE54C4EEA074146B52D8FBBCF87CB4CFEE5ABFEA5E3188AC227A0B6D163987734AA418F9A201EA38D682F81C8848SCVFG) ТК РФ). Как указал Конституционный суд РФ, такая возможность позволяет работодателю оперативно принять необходимые кадровые решения, а работнику - отказаться исполнять условия уже заключенного трудового договора без каких-либо негативных последствий ([Определение](consultantplus://offline/ref=296E051552D9B0DE54C4FDBD65146B52D9F1B9FF76B1CFEE5ABFEA5E3188AC227A0B6D133983781FF457F8FE44BB2BD686F81F8857C42B4BS6VAG) от 17.07.2012 N 1313-О).

Следовательно, если работник не приступил к работе в день ее начала, работодатель не вправе расторгнуть заключенный с ним трудовой договор, применив к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения за прогул ([Определение](consultantplus://offline/ref=296E051552D9B0DE54C4FDBD65146B52D8FABEFA77B3CFEE5ABFEA5E3188AC227A0B6D133983781AF257F8FE44BB2BD686F81F8857C42B4BS6VAG) Верховного Суда РФ от 18.02.2010 N 4-В09-54).

Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение [обеспечения](consultantplus://offline/ref=7363D47231468CDFAB76DBF6ECFCBD84E28D0949F3412150605BDB17464736D4E60E1C0D8B88453C953444ADB33818B87B5837167179687Bd5A2E) по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования ([ч. 4 ст. 61](consultantplus://offline/ref=38E3948BA3044E9B7B800994541727AF02057290CA608926E9ECB9A5F8F6E4328D1BCA7B5C7E6C63237BA6CD087995DD111DF0FC5A4D46D) ТК РФ). Если работник представит листок нетрудоспособности, который открыли в период со дня заключения договора до дня его аннулирования, работодателю придется выплатить пособие по временной нетрудоспособности.

**!** Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя по унифицированной [форме N Т-1](consultantplus://offline/ref=30934CA006CFA1FA1D058B57D5554C70219033FC23646B1DFCE2D9F90112DFF080615759E7AC3F2C1E06E79125F0AD3BC0C22ABE4D0E78GA4DG) или [N Т-1а](consultantplus://offline/ref=30934CA006CFA1FA1D058B57D5554C70219033FC23646B1DFCE2D9F90112DFF080615759E7AC3C2A1E06E79125F0AD3BC0C22ABE4D0E78GA4DG) (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1) или по форме, разработанной работодателем. Основанием для его издания является трудовой договор. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы ([ст. 68](consultantplus://offline/ref=30934CA006CFA1FA1D058B57D5554C70269431FC2E6F3617F4BBD5FB061D80E787285B58E7AC3A211259E28434A8A13EDADD2BA0510C79A5GF45G) ТК РФ).

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям договора.

**!** Работодатель вносит запись о приеме на работу трудовую книжку работника (ст. 66 ТК РФ) либо формирует в электронном виде соответствующую информацию и представляет ее в [порядке](https://login.consultant.ru/link/?rnd=8C8781AC9973FDEBCEF85EF3260EFA0B&req=doc&base=RZR&n=340324&dst=100079&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=2361&REFDOC=340339&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D16610%3Bdstident%3D100079%3Bindex%3D1271&date=10.04.2020), установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст.66.1 ТК РФ).

**Гарантии при заключении трудового договора (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, национальности, языка, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с [деловыми качествами](consultantplus://offline/ref=9E43045B2AA83DA8625B125842600922C5F3629B265E08ED15713B823852B900FBE9AEC10BE2B7EC40493187F8F1631D34864302629F533767m0I) работников, не допускается (за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Например, работы, на которых ограничивается применение труда женщин или несовершеннолетних).

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

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

По 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.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

**КЕЙС 8**

**Содержание трудового договора**

При составлении трудового договора необходимо учитывать, что в нем обязательно должны быть отражены сведения и условия, перечисленные в ч[ч. 1](consultantplus://offline/ref=6ABD141B758202413C009EFE129969C187B21968A313A5DDA7D7CC757DF631D09CE09B9C945C7E885878862E3116E9C5A9F8FEB1F7b240F), [2 ст. 57](consultantplus://offline/ref=6ABD141B758202413C009EFE129969C187B21968A313A5DDA7D7CC757DF631D09CE09B9C93507E885878862E3116E9C5A9F8FEB1F7b240F) ТК РФ.

Содержание трудового договора, условно можно разделить на три части. [Первая –](consultantplus://offline/ref=D86F161ECDD8760A594B7DF29E6A71E6A36A1F4BDECBBE2E9F4FA9E743D850D2741AB13DE9C161A97E9BC2E85E33DB796920E79915U3I7G) сведения, характеризующие работника и работодателя, [вторая](consultantplus://offline/ref=D86F161ECDD8760A594B7DF29E6A71E6A36A1F4BDECBBE2E9F4FA9E743D850D2741AB13DEECD61A97E9BC2E85E33DB796920E79915U3I7G) – обязательные условия трудового договора, и [третья](consultantplus://offline/ref=D86F161ECDD8760A594B7DF29E6A71E6A36A1F4BDECBBE2E9F4FA9E743D850D2741AB13DEFCD61A97E9BC2E85E33DB796920E79915U3I7G) – условия трудового договора, которые стороны по своему усмотрению могут устанавливать или не устанавливать.

!!! Отсутствие в трудовом договоре каких-либо обязательных сведений и (или) условий не является основанием для признания договора незаключенным или его расторжения.

Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст договора, а недостающие условия устанавливаются либо приложением к договору, либо отдельным письменным соглашением сторон, которое является неотъемлемой частью трудового договора ([ч. 3 ст. 57](consultantplus://offline/ref=83B2CA2AAC1402B05277B0E4F5AFCF9350BEABCDA9C7AFF087894800A08BB9A29BD3FBF531DF239FB2DD3D744C5FDD08D9A21A1D4El219G) ТК РФ).

Отсутствие в трудовом договоре обязательных сведений и (или) условий может быть расценено контролирующими органами как ненадлежащее оформление договора. За данное правонарушение возможна административная ответственность по [ч. 4 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=83B2CA2AAC1402B05277B0E4F5AFCF9350BFA9C2A9C3AFF087894800A08BB9A29BD3FBF130DF28C0B7C82C2C405AC717D8BC061F4F21lA13G) КоАП РФ, а в случае повторного аналогичного правонарушения - по [ч. 5 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=83B2CA2AAC1402B05277B0E4F5AFCF9350BFA9C2A9C3AFF087894800A08BB9A29BD3FBF130DF2AC0B7C82C2C405AC717D8BC061F4F21lA13G) КоАП РФ.

**В трудовом договоре должны быть указаны следующие** **сведения** (ч. 1 ст. 57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество работника;

- наименование работодателя или фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица;

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующим полномочием. Данное полномочие может быть предусмотрено законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами работодателя, локальным нормативным актом, трудовым договором (такой вывод следует из абз. 2 п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, письма Роструда от 08.04.2011 N 941-6-1);

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (**для работодателей**, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- место и дата заключения договора.

**Условия, обязательные для внесения в трудовой договор:**

1) место работы, а если работник принят в филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, - место работы с указанием данного подразделения и его местонахождения (абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2) трудовая функция, т.е. работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=AED9795E3EC7EF6AF14B22B0D00050C8C83E76FD6449277A6ED0717FECBEE79638274157B5F815348C19413D2Cs2K6I) или иными федеральными законами работа связана с предоставлением компенсаций и льгот либо с наличием ограничений, то наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах.

3) дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Трудовой договор, срок действия которого не указан, считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 ТК РФ).

Дата начала работы может совпадать с датой заключения трудового договора или стороны могут договориться о том, что работник приступит к работе позже.

4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Размер тарифной ставки или должностного оклада указывается непосредственно в трудовом договоре. Что касается доплат, надбавок и поощрительных выплат (например, за высокую квалификацию, продолжительный стаж работы по специальности, отклонения от нормальных условий труда), то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему нормативному правовому акту или коллективному договору. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с содержанием этих нормативных правовых актов и коллективным договором под роспись.

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя) (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Например: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя; разделение рабочего дня на части; установление гибкого режима работы; предоставление дополнительного перерыва в течение рабочего дня, предоставление дополнительного, помимо предусмотренного законодательством или коллективным договором (соглашением), отпуска;

6) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на подобную работу, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Также следует указать соответствующий класс (подкласс) степени вредности и (или) опасности условий труда на данном рабочем месте по результатам СОУТ.

7) условия труда на рабочем месте (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Условия труда - совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, которые влияют на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ). Трудовой договор должен содержать информацию об условиях труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (включая информацию об оптимальных и допустимых условиях труда).

8) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.) (абз. 8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

9) условие об обязательном социальном страховании работника (абз. 10 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

10) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами (абз. 11 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). (Такие особенности установлены, например, при заключении трудовых договоров с иностранными гражданами (ст. 327.2 ТК РФ), тренерами, спортсменами (ст. 348.2 ТК РФ), госслужащими (ст.24 Закона о государственной гражданской службе РФ) и др.).

**Дополнительные условия трудового договора**

В трудовой договор могут быть внесены дополнительные условия, которые не ухудшают положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (абз. 1 ч. 4 ст. 57 ТК РФ). Например, можно предусмотреть условия об испытании, неразглашении охраняемой законом тайны и др. (абз. 3, 4 ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

**!** В то же время ч. 2 ст. 9 ТК РФ определено: нельзя включать в трудовой договор условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий, которые предусмотрены для работников законом. Такие условия, если они и есть в трудовом договоре, применяться не должны. Недопустимо, к примеру, трудовым договором запрещать устраиваться на работу в конкурирующую компанию или открывать собственный аналогичный бизнес (Письмо Минтруда России от 19.10.2017 N 14-2/В-942).

[Часть 5 статьи](consultantplus://offline/ref=577555A6BD7DBCCB6E8921CC357CFB9D61009E2DBF6599E2F6D4C10C369B52C653728240F13C426F1274C0071D1A166E4F69BA183Ac0g6J) 57 ТК РФ допускает возможность по соглашению сторон включать в содержание трудового договора также те права и обязанности работника и работодателя, которые установлены трудовым законодательством, локальными нормативными актами, а также вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Очевидно, в данном случае речь идет о тех правах и обязанностях, которые являются для сторон наиболее принципиальными и важными и стороны хотели бы обратить на них особое внимание.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

**КЕЙС 9**

**Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (часть 1 ст. 70 ТК РФ).

**!** Испытание при приеме на работу предназначено для того, чтобы работодатель оценил деловые и профессиональные качества работника, а работник определил для себя, подходит ему порученная работа или нет ([ч. 1 ст. 70](consultantplus://offline/ref=C6DB7DB98C4BA6AF71274B5BE6757EA702F6220FEEA4576A96B820267F802EE244BF1A62D36A00408F0AE1904D7192862E1732B9D569XEI), [ч. 4 ст. 71](consultantplus://offline/ref=C6DB7DB98C4BA6AF71274B5BE6757EA702F6220FEEA4576A96B820267F802EE244BF1A67D16E0E16DF45E0CC08268187241730B1CA95BD7369X7I) ТК РФ).

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (часть 4 статьи 71 ТК РФ).

Соглашение об испытании - одно из дополнительных условий трудового договора. Поэтому оно должно быть определено в самом трудовом договоре, если стороны договорились о таком условии.

**!!!** Если условие об испытании не было оговорено при заключении трудового договора и не предусмотрено в нем, считается, что работник принят на работу без испытания.

**Испытание при приеме на работу не устанавливается**

**(**[**ч. 4 ст. 70**](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585FE7F2308571C31B1D7F1FD3A02515EFDDBFBEBFD4E8DC772FCB51CC3E80886E5CTAb5I) **ТК РФ):**

|  |  |
| --- | --- |
| **Лица, которым не устанавливается испытание** | **Норма** |
| Избранные на замещение соответствующей должности по конкурсу | [Абзац 2 ч. 4 ст. 70](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585FE7F2308571C31B1D7F1FD3A02515EFDDB0BEBFD4E8DC772FCB51CC3E80886E5CTAb5I) ТК РФ |
| Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет  Данное правило распространяется и на других лиц, [воспитывающих без матери детей](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF520BE0621CE589305520BBAAD6BD826CA114A38508AE26118E2DFBEBEBFD4E8DC772FCB51CC3E80886E5CTAb5I) в возрасте до полутора лет | [Абзац 3 ч. 4 ст. 70](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585FE7F2308571C31B1D7F1FD3A02515EFDDB1BEBFD4E8DC772FCB51CC3E80886E5CTAb5I) ТК РФ  [абз. 1 п. 9](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5E960D5B5AE4F2308571C31B1D7F1FD3A02515EADFB8B5E882A7DD2B6A9C42CD34808A6643AE621FTEb2I) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1. |
| Не достигшие возраста 18 лет | [Абзац 4 ч. 4 ст. 70](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585FE7F2308571C31B1D7F1FD3A02515EFDCB8BEBFD4E8DC772FCB51CC3E80886E5CTAb5I) ТК РФ |
| Впервые поступающие на работу по специальности в течение одного года со дня получения среднего профессионального или высшего образования по имеющим гос. аккредитацию образовательным программам | [Абзац 5 ч. 4 ст. 70](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585FE7F2308571C31B1D7F1FD3A02515EFDCB9BEBFD4E8DC772FCB51CC3E80886E5CTAb5I) ТК РФ |
| Избранные на выборную должность на оплачиваемую работу | [Абзац 6 ч. 4 ст. 70](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585FE7F2308571C31B1D7F1FD3A02515EFDCBABEBFD4E8DC772FCB51CC3E80886E5CTAb5I) ТК РФ |
| Приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями | [Абзац 7 ч. 4 ст. 70](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585FE7F2308571C31B1D7F1FD3A02515EFDCBBBEBFD4E8DC772FCB51CC3E80886E5CTAb5I) ТК РФ |
| Заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев | [Абзац 8 ч. 4 ст. 70](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585FE7F2308571C31B1D7F1FD3A02515EFDCBCBEBFD4E8DC772FCB51CC3E80886E5CTAb5I), [ст. 289](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585FE7F2308571C31B1D7F1FD3A02515EADFB9B2E986A7DD2B6A9C42CD34808A6643AE621FTEb2I) ТК РФ |
| Успешно завершившие ученичество и заключающие трудовой договор с работодателем, у которого они проходили обучение | [Часть 1 ст. 207](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585FE7F2308571C31B1D7F1FD3A02515EADFB9B7EF86A7DD2B6A9C42CD34808A6643AE621FTEb2I) ТК РФ |
| В отдельных случаях – назначаемые на должности гражданской службы и должности сотрудников органов внутренних дел | [Часть 3 ст. 27](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C91065154E7F2308571C31B1D7F1FD3A02515EADFB8B6EB85A7DD2B6A9C42CD34808A6643AE621FTEb2I) Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ, [п. п. 1](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585BEFF2308571C31B1D7F1FD3A02515EADFB8B6EA83A7DD2B6A9C42CD34808A6643AE621FTEb2I), [3 ч. 10 ст. 24](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C9005585BEFF2308571C31B1D7F1FD3A02515EADFB8B6EA8DA7DD2B6A9C42CD34808A6643AE621FTEb2I) Федерального закона от 30.11.2011 N 342-ФЗ |
| Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу | [Пункт 1 ст. 16](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C93045855E1F2308571C31B1D7F1FD3A02515EADFB8B4E880A7DD2B6A9C42CD34808A6643AE621FTEb2I) Федерального закона от 25.07.2002 N 113-ФЗ, [п. 41](consultantplus://offline/ref=31BB9361F9C73367440DF724BB0621CE5C91045B59E2F2308571C31B1D7F1FD3A02515EADFB8B4E984A7DD2B6A9C42CD34808A6643AE621FTEb2I) Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утв. Постановлением Правительства РФ от 28.05.2004 N 256 |

**!!!** Если работодатель включит условие об испытании в трудовой договор с лицом, которому запрещено устанавливать испытание, это условие не будет иметь силы. Увольнение такого работника вследствие непрохождения испытания на основании [ч. 1 ст. 71](consultantplus://offline/ref=770F60688F27A8532623135F8FC65AD8C2889032A4BA583EDD8A90176ED88757EDBA5D65D7479570D3754D0C494C30FF3E0B264254z3c3I) ТК РФ будет незаконным ([ч. 2 ст. 9](consultantplus://offline/ref=E925992C3358DD1ADC675CB0929E89E2E025366BF63EF7919F371C51D34331A00C24B0822A14AE7EFE7D31BE87F1A4C9BE2D282AC4VBdFI) ТК РФ, [абз. 2 п. 9](consultantplus://offline/ref=E925992C3358DD1ADC675CB0929E89E2E2233E68F33DF7919F371C51D34331A00C24B0822910A529A73230E2C2A6B7C8B42D2A22DBB4004FV2d4I) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

**!** Условие об испытании устанавливается только при заключении трудового договора ([ч. 1 ст. 70](consultantplus://offline/ref=E5B595C870C622B6864EF1D11A73B2B922C5DB7D17BC2AFE04F0DAF69A8598C0F4D3A81B39BA389ACBEE80202C6E532A7447445A22X4m1I) ТК РФ). При переводе на другую работу работнику **не может быть** установлено испытание.

**!!!** На сотрудника, который находится на испытательном сроке, работодатель ведет трудовую книжку (ч. 3 ст. 66 ТК РФ) или формирует сведения о трудовой деятельности в электронном виде РФ (ст. 66.1. ТК РФ). Информацию об установлении работнику испытания в трудовую книжку вносить не нужно. (Это не предусмотрено [Инструкцией](consultantplus://offline/ref=B7679F97BFA9CF930C7C22597A20EAA315B4062DEFF410C561535E7CEAFA2BB0EBAC1DFEA52D1FE7500898E684F1F8DD7A96076C509A01C5316CI) по заполнению трудовых книжек, утв. Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69).

**Срок испытания.** Продолжительность испытания работника не может превышать предельные сроки, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами ([ч. 5](consultantplus://offline/ref=1C056AFECCFFD8C68802C6CE51CC8E0417ED51061B0E1279DDE3E8DB190F9C08D2E4D30B34B31898A71D87DE73BFC891070EDE79BEPBf2I), [6 ст. 70](consultantplus://offline/ref=1C056AFECCFFD8C68802C6CE51CC8E0417ED51061B0E1279DDE3E8DB190F9C08D2E4D30B34B21898A71D87DE73BFC891070EDE79BEPBf2I) ТК РФ, [ч. 1](consultantplus://offline/ref=1C056AFECCFFD8C68802C6CE51CC8E0417EC520F100E1279DDE3E8DB190F9C08D2E4D30E37B51BC5F652868236E8DB900D0EDC71A1B9466BPCf3I), [2 ст. 27](consultantplus://offline/ref=1C056AFECCFFD8C68802C6CE51CC8E0417EC520F100E1279DDE3E8DB190F9C08D2E4D30E37B51BC5F752868236E8DB900D0EDC71A1B9466BPCf3I) Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ), например:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Срок испытания** | **Категория работников** | **Норма** |
| До двух недель | работники, с которыми заключается трудовой договор на срок от двух до шести месяцев | [Часть 6 ст. 70](consultantplus://offline/ref=1C056AFECCFFD8C68802C6CE51CC8E0417ED51061B0E1279DDE3E8DB190F9C08D2E4D30B34B21898A71D87DE73BFC891070EDE79BEPBf2I) ТК РФ |
| До трех месяцев | работники, для которых законом не предусмотрены иные сроки | [Часть 5 ст. 70](consultantplus://offline/ref=1C056AFECCFFD8C68802C6CE51CC8E0417ED51061B0E1279DDE3E8DB190F9C08D2E4D30B34B31898A71D87DE73BFC891070EDE79BEPBf2I) ТК РФ |
| До шести месяцев | - руководители организаций и их заместители;  -­главные бухгалтеры и их заместители;  -­руководители филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделений организации | [Часть 5 ст. 70](consultantplus://offline/ref=1C056AFECCFFD8C68802C6CE51CC8E0417ED51061B0E1279DDE3E8DB190F9C08D2E4D30B34B31898A71D87DE73BFC891070EDE79BEPBf2I) ТК РФ |
| От одного месяца до одного года | - граждане, впервые поступающие на гражданскую службу;  - граждане или гражданские служащие, поступающие на гражданскую службу, назначение на которую или освобождение от которой осуществляет Президент РФ или Правительство РФ | [Часть 1](consultantplus://offline/ref=1C056AFECCFFD8C68802C6CE51CC8E0417EC520F100E1279DDE3E8DB190F9C08D2E4D30E37B51BC5F652868236E8DB900D0EDC71A1B9466BPCf3I), [п. 1 ч. 2 ст. 27](consultantplus://offline/ref=1C056AFECCFFD8C68802C6CE51CC8E0417EC520F100E1279DDE3E8DB190F9C08D2E4D30E37B51BC5F452868236E8DB900D0EDC71A1B9466BPCf3I) Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ |
| От одного до шести месяцев | - назначаемые на должность гражданской службы граждане, которые ранее проходили государственную службу РФ;  - гражданские служащие, назначаемые на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа | [Пункты 2](consultantplus://offline/ref=1C056AFECCFFD8C68802C6CE51CC8E0417EC520F100E1279DDE3E8DB190F9C08D2E4D30E37B51BC5F552868236E8DB900D0EDC71A1B9466BPCf3I), [3 ч. 2 ст. 27](consultantplus://offline/ref=1C056AFECCFFD8C68802C6CE51CC8E0417EC520F100E1279DDE3E8DB190F9C08D2E4D30E37B51BC5F252868236E8DB900D0EDC71A1B9466BPCf3I) Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ |

**!** В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (например, отпуск без сохранения заработной платы) ([ч. 7 ст. 70](consultantplus://offline/ref=10CFBD0A8593BB34683A685CDCCF5775E6C12DFA1E3C6B761AA6CBC0044AEA5CF9005B5404EE0B39FD582033134974D2CF5CE76111z4i0I) ТК РФ).

**!** В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (часть 3 статьи 70 ТК РФ). Поэтому неправомерно сотруднику на период испытательного срока устанавливать сумму заработной платы ниже, чем у давно работающих коллег. Однако закон не запрещает регулировать этот вопрос через систему премирования.

**Результат испытания**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Результат испытания** | **Действия работника** | | **Действия работодателя** |
| Удовлетворительный | - | - | |
| Работник решил, что предложенная работа ему не подходит | Подается заявление об увольнении по собственному желанию ([ст. 80](consultantplus://offline/ref=1F805B00612F079AD79E990D05747E12E072870A06DE493B0B5542103E89D9A0038A0A0B039BD143C07EE02DB8962B7EFEFFD21DD48DD7CBaFu9I) ТК РФ) | Оформляются документы для расторжения трудовых отношений по [п. 3 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=1F805B00612F079AD79E990D05747E12E072870A06DE493B0B5542103E89D9A0038A0A0E0492DF109831E171FDC1387FF4FFD015CBa8u6I) ТК РФ | |
| Неудовлетворительный | - | Оформляются документы для расторжения трудовых отношений по [ч. 1 ст. 71](consultantplus://offline/ref=1F805B00612F079AD79E990D05747E12E072870A06DE493B0B5542103E89D9A0038A0A0E0092DF109831E171FDC1387FF4FFD015CBa8u6I) ТК РФ | |

Успешное прохождение работником испытаниядокументально фиксировать не требуется. Работник продолжает работу на таких же условиях, как и при приеме. Последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях ([ч. 3 ст. 71](consultantplus://offline/ref=1D83BADBB0036D258075DC5070D16E3F9D83D7D7103CF29A0BEE520E473DE20950C049883111C2335429D1B642E68F5EAAFEBFB5E49DBC21OCtDI) ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме **не позднее, чем за три дня с указанием причин**, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ч. 1 ст. 71 ТК РФ).

Если работник обжалует увольнение, то указанные в уведомлении причины будут тщательно изучаться в ходе судебного разбирательства. Поэтому важно документально подтверждать причины, свидетельствующие о неудовлетворительном результате испытания, (докладными записками, актами о браке, о невыполнении норм выработки, письменными жалобами клиентов, контрагентов, объяснительными записками работника и др.).

**!** Нельзя уволить работника из-за неудовлетворительного результата испытания в периоды временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске ([ч. 6 ст. 81](consultantplus://offline/ref=BCEC427F7D1DD50809AC0908D7B53EB6FB42AB3D5D7FEDBBA0F28A1168F2865409E3BAF506AE734D2DB15DE079E017EB763D459850d71AI) ТК РФ, п.4 ч.1 ст. 77 ТК РФ).

! Приказ об увольнении должен быть издан не позднее последнего дня испытания ([ч. 1 ст. 71](consultantplus://offline/ref=7C3A00E014AFA5356D00460AF4BFFFA105D7E1B69610EDEE6AC508B7E92F802F2DF70286C0BFE78F04518F0F329BAA2381F3DBBC720242I) ТК РФ). Увольнение работника по истечении испытательного срока, даже если он был предупрежден в период испытания, суд может признать незаконным ([Определение](consultantplus://offline/ref=7C3A00E014AFA5356D00470AF4DEAAF20BD1E3B59616EDEE6AC508B7E92F802F2DF70283C3B6ECD9511E8E5377CCB9228BF3D9B46D29D58E0D41I) Санкт-Петербургского городского суда от 21.08.2012 N 33-11868/12).

! В последний день работы с работником нужно произвести расчет ([ч. 4 ст. 84.1](consultantplus://offline/ref=B4EA22ACED9E32FFF17E22FD4A07080095EA09837199442B5563D70384D4FBC0931045B31381DD3D6642535A1324455A25419FD370gACBJ) ТК РФ), т.е. выплатить ему заработную плату и компенсацию за неиспользованные дни отпуска ([ч. 1 ст. 127](consultantplus://offline/ref=B4EA22ACED9E32FFF17E22FD4A07080095EA09837199442B5563D70384D4FBC0931045B71082DE6F360D52065673565B2F419DDB6FA093A7gCC7J) ТК РФ). При этом выходное пособие не выплачивается ([ч. 2 ст. 71](consultantplus://offline/ref=B4EA22ACED9E32FFF17E22FD4A07080095EA09837199442B5563D70384D4FBC0931045B71082D3683E0D52065673565B2F419DDB6FA093A7gCC7J) ТК РФ), если иное не предусмотрено условиями коллективного или трудового договора ([ч. 4 ст. 178](consultantplus://offline/ref=B4EA22ACED9E32FFF17E22FD4A07080095EA09837199442B5563D70384D4FBC0931045B71083D76A320D52065673565B2F419DDB6FA093A7gCC7J) ТК РФ).

За незаконное установление испытания при приеме на работу либо незаконное увольнение работника по [ч. 1 ст. 71](consultantplus://offline/ref=7E1A7B761D727E53D31A042A1D2993E4AC3C175F5580A76A8DE1C88E61AD42F4AD705B80D3263731A718424F2F89AD4093A9ED2BF4aFi0I) ТК РФ работодателя и (или) должностное лицо могут привлечь к административной ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=C08405FE73A0FFA704131201597A8B43115244DEBB9CE41461147C3E559A552383138E6AB21799AF484ECECD7347117DE4C791109427fCeCF) КоАП РФ (предупреждение или штраф на должностных лиц - от 1 до 5 тыс.тысяч рублей; на юридических лиц – от 30 до 50 тыс. рублей), а за совершение аналогичного нарушения повторно - по [ч. 2 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=C08405FE73A0FFA704131201597A8B43115244DEBB9CE41461147C3E559A552383138E6AB2179BAF484ECECD7347117DE4C791109427fCeCF) КоАП РФ (штраф на должностных лиц – от 10 до 20 тыс. руб. или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет; на юридических лиц - от 50 до 70 тыс. рублей).

Признание увольнения работника по [ч. 1 ст. 71](consultantplus://offline/ref=7E1A7B761D727E53D31A042A1D2993E4AC3C175F5580A76A8DE1C88E61AD42F4AD705B80D3263731A718424F2F89AD4093A9ED2BF4aFi0I) ТК РФ незаконным может повлечь: восстановление работника на прежней работе ([ч. 1 ст. 394](consultantplus://offline/ref=7E1A7B761D727E53D31A042A1D2993E4AC3C175F5580A76A8DE1C88E61AD42F4AD705B85D32B3E6EA20D5317238AB15E9BBFF129F5F8a1i4I) ТК РФ); выплату среднего заработка за все время вынужденного прогула ([ч. 2 ст. 394](consultantplus://offline/ref=7E1A7B761D727E53D31A042A1D2993E4AC3C175F5580A76A8DE1C88E61AD42F4AD705B85D32B3F6EA20D5317238AB15E9BBFF129F5F8a1i4I) ТК РФ); возмещение морального вреда в виде денежной компенсации ([ч. 9 ст. 394](consultantplus://offline/ref=7E1A7B761D727E53D31A042A1D2993E4AC3C175F5580A76A8DE1C88E61AD42F4AD705B85D32A3C6EA20D5317238AB15E9BBFF129F5F8a1i4I) ТК РФ); другие выплаты в пользу работника, например оплату услуг представителя в судебном заседании ([ч. 1 ст. 100](consultantplus://offline/ref=7E1A7B761D727E53D31A042A1D2993E4AC3C175F5182A76A8DE1C88E61AD42F4AD705B85D02F386DF45743136ADEBE4199A9EF23EBFB1DBEa4i9I) ГПК РФ).

**КЕЙС 10**

**Отличие трудового договора от гражданско-правового договора**

В последние годы проявилась тенденция заключать с работниками вместо трудовых договоров гражданско-правовые. Цель очевидна: набор обязательств работодателя перед лицом, которое трудится у него по гражданско-правовому договору, значительно меньше, чем перед теми, с кем заключен трудовой договор. Соответственно работник, который трудится на основании гражданско-правового договора, обходится гораздо «дешевле».

! Часть 2 статьи 15 ТК РФ: «Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, [не допускается](consultantplus://offline/ref=4993C8C1119CB3A1080070BD8B417E111B19DE99A08E6EB7B195641900B190E7EE133CF54AFBF8C3FBE406012BA7247A7215025F6879W7MCF)».

! Часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ: «Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо [заключение](consultantplus://offline/ref=2737F11CC66AE405D954CEF9A06A4BDAFF7A8A72AEFBE8406CE7FB72184FF587E3BA07E32D8AFCACF6E606513E1E79C1D74F367FA9CDA3C4ZBoBI) гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей».

В соответствии со ст. 56 [ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268.htm) **под трудовым договором понимается** соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, 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 работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

**Под гражданско-правовым договором понимается** соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 [ГК РФ](http://base.garant.ru/10164072.htm)). Широкое распространение получили договоры подряда, поручения и возмездного оказания услуг. Предметом таких договоров может являться выполнение определенного задания (заказа, поручения), то есть конкретного, конечного объема работ или услуг. (Подрядные отношения регулируются гл. 37 ГК РФ, правоотношения, возникающие по договору поручения, - гл. 49 ГК РФ, а по договору возмездного оказания услуг - гл. 39, а также параграфом 1 гл. 37 ГК РФ в части, не противоречащей гл. 39 ГК РФ).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Понятие** | Гражданско-правовой договор о выполнении работ (оказании услуг) с физ.лицом, не являющимся предпринимателем ([гл. 37](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B773B6E57A927D9C97A41A76BF635D8229F89D3C997451A9DB184172F86DD952EB592645EBF845AF309535558143o9n9I) и [39](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B773B6E57A927D9C97A41A76BF635D8229F89D3C997451A9DB184172FB6DDD52EB592645EBF845AF309535558143o9n9I) ГК РФ) | Трудовой договор ([ст. ст. 56](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B773B6E57A927D9E96A91D73BF635D8229F89D3C997451A9DB184173FC6FD852EB592645EBF845AF309535558143o9n9I), [57](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B773B6E57A927D9E96A91D73BF635D8229F89D3C997451A9DB1A427BF33B8A1DEA056216F8F84BAF329D2Ao5nEI) ТК РФ, [Письмо](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B46FA4E57A927F9992AC197DBF635D8229F89D3C997451A9DB184173F86EDF52EB592645EBF845AF309535558143o9n9I) Минтруда от 05.12.2014 N 17-3/ООГ-990) |
| **Названия сторон** | Заказчик и подрядчик (исполнитель) | Работодатель и работник |
| **Предмет договора** | Выполнение конкретной работы с определенным результатом (оказание конкретной услуги). Для выполнения работы подрядчик может привлечь третьих лиц, если это не запрещено договором | Личная работа человека на определенной должности, по определенной профессии или специальности.  Обязанности работников прописаны в трудовых договорах (должностных инструкциях) |
| **Подчине-**  **ние** | На подрядчика (исполнителя) не распространяется действие [локальных нормативных актов](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B57EACE57A927F959EA51671BF635D8229F89D3C997443A983144175E66FD347BD0863o1n9I) заказчика.  Подрядчик (исполнитель) не подчиняется должностным лицам заказчика, и они не могут давать ему каких-либо обязательных к исполнению указаний | Работник обязан соблюдать требования локальных нормативных актов работодателя и выполнять указания работодателя |
| **Обеспече-ние условий для работы** | Подрядчик (исполнитель) обязан сам обеспечить себя всем необходимым для выполнения работ (оказания услуг). Инструменты и материалы предоставляются заказчиком, только если это прямо предусмотрено договором | Работодатель всегда обязан обеспечивать работника всем необходимым для работы |
| **Срок договора** | В договоре подряда всегда указывают сроки начала и окончания работ. Без этого договор не считается заключенным и за невыполнение работ подрядчик отвечать не будет.  В договоре оказания услуг сроков может не быть, хотя их указание –  в интересах заказчика | Договор может быть срочным только в случаях, прямо предусмотренных в [ТК](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B773B6E57A927D9E96A91D73BF635D8229F89D3C997451A9DB1A4673F33B8A1DEA056216F8F84BAF329D2Ao5nEI) РФ.  Если договор срочный, в нем должен быть указан срок его действия. В остальных случаях договор считается бессрочным |
| **Оплата** | Цена определяется по соглашению сторон и может быть как твердой, так и приблизительной, т.е. окончательная цена может определяться по выполнении работ (оказании услуг).  Если договором не предусмотрена предварительная или поэтапная оплата, то работы (услуги) оплачиваются после их приемки заказчиком | Зарплата устанавливается в договоре в твердом размере и должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца.  Зарплата работника, отработавшего месячную [норму рабочего времени](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B57EACE57A927C9D90AB1976BF635D8229F89D3C997451A9DB184173F86AD952EB592645EBF845AF309535558143o9n9I), не может быть меньше [МРОТ](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B773B6E57A927F9996A4167EE26955DB25FA9A33C67156B8DB19476DF867C55BBF09o6nBI) |
| **Режим работы** | Подрядчик (исполнитель) не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка заказчика и сам определяет режим работы.  Подрядчику (исполнителю) не доплачивают за сверхурочную работу и работу в ночное время, а также в выходные и праздничные дни | Работник обязан исполнять свои обязанности только в рабочее время, установленное правилами внутреннего трудового распорядка.  Работодатель ведет учет времени, отработанного работником.  Работник получает доплату за сверхурочную работу, работу в ночное время, а также в выходные и праздничные дни |
| **Ответст-венность за ущерб** | При причинении ущерба имуществу заказчика подрядчик должен возместить убытки полностью | В большинстве случаев размер ущерба, который можно взыскать с работника, ограничен размером его среднего месячного заработка |
| **Матери-альная ответст-венность** | Может быть установлена договором в виде [штрафа](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B57EACE57A927C9D90AB1976BF635D8229F89D3C997451A9DB184173F86ADB52EB592645EBF845AF309535558143o9n9I), [пени](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B57EACE57A927C9D90AB1976BF635D8229F89D3C997451A9DB184173F86ADA52EB592645EBF845AF309535558143o9n9I) или [неустойки](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B57EACE57A927C9D90AB1976BF635D8229F89D3C997451A9DB184173F86BD252EB592645EBF845AF309535558143o9n9I) | Не может быть установлена. За материальный ущерб, причиненный работодателю, работник несет ответственность в размере, не превышающем установленный ТК РФ |
| **Приемка работы** | Приемка выполненных работ (оказанных услуг) производится по акту, из которого должно быть видно, какие именно работы (услуги) выполнены (оказаны) и приняты. Именно акт является основанием для оплаты работ (услуг) | Приемка работы, выполненной работником, не обязательна |
| **Гарантии** | Подрядчику (исполнителю) не предоставляются гарантии, установленные ТК РФ | Работнику предоставляются все гарантии, установленные ТК РФ (в частности, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, выплачиваются пособия по больничным и другие пособия за счет ФСС) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Начисле-ние страховых взносов** | На сумму вознаграждения начисляются:  - взносы на [ОПС](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B57EACE57A927C9D90AB1976BF635D8229F89D3C997451A9DB184173F96EDB52EB592645EBF845AF309535558143o9n9I) (обязательное пенсионное страхование) и [ОМС](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B57EACE57A927C9D90AB1976BF635D8229F89D3C997451A9DB184173F96FD252EB592645EBF845AF309535558143o9n9I) (обязательное медицинское страхование);  - взносы в ФСС на травматизм, если это прямо предусмотрено договором | На сумму [облагаемых выплат](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B57EACE57A927C9C93AB1C75BF635D8229F89D3C997443A983144175E66FD347BD0863o1n9I) в пользу работника начисляются взносы на ОПС, ОМС, [ВНиМ](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B57EACE57A927C9D90AB1976BF635D8229F89D3C997451A9DB184173F96FD952EB592645EBF845AF309535558143o9n9I) (взносы на обязательное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством) и на травматизм |
| **Исчисле-ние НДФЛ** | С суммы вознаграждения при каждой его выплате исчисляется и удерживается НДФЛ | С суммы зарплаты исчисляется НДФЛ. Удержать всю сумму НДФЛ можно при выплате зарплаты за вторую половину месяца |
| **Счета бухучета, на которых отражается вознаграж-дение** | [Счет 60](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B773B6E57A927F9C90A51877BF635D8229F89D3C997451A9DB184172FD67DD52EB592645EBF845AF309535558143o9n9I) "Расчеты с поставщиками и подрядчиками" или [счет 76](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B773B6E57A927F9C90A51877BF635D8229F89D3C997451A9DB184172F166D852EB592645EBF845AF309535558143o9n9I) "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" | [Счет 70](consultantplus://offline/ref=1ACD0DDDA99935416380B773B6E57A927F9C90A51877BF635D8229F89D3C997451A9DB184172F06DD252EB592645EBF845AF309535558143o9n9I) "Расчеты с персоналом по оплате труда" |

**Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями**

**(статья 19.1. Трудового кодекса РФ)**

Работодатель (а по гражданско-правовому договору он называется заказчик) может сам признать отношения трудовыми:

- на основании заявления работника (исполнителя);

- на основании не обжалованного в суде в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref=22EAEC5B37FD92376C6A6D3FE960E3EA0CEAB1C7EDED03F768A1952645A742E3A2DC47EA061EB1CAEB94EA35AFE8D2948E092FA6C15383C02FyBL) предписания государственного инспектора труда.

На практике такие добровольные признания если и встречаются, то крайне редко.

В абсолютном большинстве случаев гражданину приходится обращаться в суд с иском о признании отношений трудовыми.

Если суд установит, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, то есть гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой договор ([ч. 4 ст. 11](consultantplus://offline/ref=0FF47CF6C838050630749DE75F9F9A5F84EBC8AEB2F7B2CBDE6F2C2CA823392DAF3254D80E4F2C8863C15739439C1DB0DB90C2F0B92C9805lCK9F), [ст. 19.1](consultantplus://offline/ref=0FF47CF6C838050630749DE75F9F9A5F84EBC8AEB2F7B2CBDE6F2C2CA823392DAF3254D80E4F2C8968C15739439C1DB0DB90C2F0B92C9805lCK9F) ТК РФ; [п. 8](consultantplus://offline/ref=0FF47CF6C838050630749DE75F9F9A5F86E0C1ACB6F0B2CBDE6F2C2CA823392DAF3254D80E4D2A836BC15739439C1DB0DB90C2F0B92C9805lCK9F) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

**!** Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (часть 5 статьи 19.1 ТК РФ).

В таком случае у исполнителя по гражданско-правовому договору меняется правовой статус - он признается работником, имеющим право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

**КЕЙС 11**

**Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска**

**(глава 19 Трудового кодекса РФ, ст.ст. 114-127)**

Работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114,115, 121 ТК РФ).

Отпуск предоставляется работнику за его рабочий год. Рабочий год работника начинается с момента поступления работника на работу к данному работодателю.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который является обязательным как для работника, так и для работодателя.

**!** График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года(ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен под роспись за 2 недели до его начала.

**!** Если работодатель предупредил работника о наступлении его отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, работник имеет право подать письменное заявление работодателю с требованием перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

Работник вправе не писать заявление на имя работодателя о предоставлении ему отпуска, если он использует отпуск в соответствии с графиком отпусков.

Заявление о предоставлении отпуска работнику следует подавать в следующих случаях: использование отпуска ранее 6 месяцев непрерывной работы на основании закона; использование отпуска ранее 6 месяцев непрерывной работы на основании соглашения с работодателем; отнесения работника к категориям граждан, которым работодатель обязан предоставлять отпуск в удобное для них время.

**! Продолжительность** основного ежегодного отпуска составляет 28 календарных дней.

Для отдельных категорий работников Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами предусматривается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск). Например, 31 календарный день – для работников, не достигших возраста 18 лет; 30 календарных дней – для инвалидов;  от 30 до 40 суток – в зависимости от стажа непрерывной работы в профессиональных спасательных службах; 42 и 56 календарных дня – для отдельных категорий педагогических работников; 49 календарных дней – для работников, занятых на работах с химическим оружием.

**!** В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **включаются** следующие периоды(ст.121 ТК РФ):

* время фактической работы;
* время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
* время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
* период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
* время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

**!** В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **не включаются** следующие периоды:

* время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;
* время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

**! Право на использование** отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя(ст.122 ТК РФ).

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

**!** Право на использование отпуска до истечения 6 месяцев непрерывной работы имеют следующие работники:

* женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
* работники в возрасте до восемнадцати лет;
* работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
* работник – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
* совместители, в случае если работнику предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск по основному месту работы.

**!** Категории работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется **в удобное для них время:**

* работники, удостоенные высшего звания или награжденные государственными орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);
* работники, пострадавшие в результате радиационных аварий или катастроф;
* работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
* работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России»;
* один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
* супруги военнослужащих.

**!** Работодатель обязан выплатить работнику отпускные **за 3 дня до начала отпуска.** В случае нарушения срока оплаты ежегодного отпуска или его неоплаты работник имеет право подать письменное заявление работодателю с требованием перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

**Отзыв работника** из отпуска допускается только с его согласия**.**

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

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

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

**Не допускается замена денежной компенсацией** ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть **продлен или перенесен на другой срок,** определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

* временной нетрудоспособности работника;
* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (предоставление учебного отпуска, отпуска по беременности и родам и т.п.), локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника **перенесение отпуска** на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

!!! Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

**КЕЙС 12**

**Дисциплинарные взыскания**

**(статьи 192-195 Трудового кодекса РФ)**

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, к нему можно применить три вида взысканий ([ч. 1 ст. 192](consultantplus://offline/ref=106ED730651E70433571DB821F739C99755CFCB7A953A3283033B3E9582ED2D55BC6B4FBB22E4F8F41A0493D0283B035C4B59B4743E5B9D4w7dFF) ТК РФ):

- замечание (менее строгая мера ответственности);

- выговор (более строгая мера ответственности);

- увольнение.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, действующими для отдельных категорий работников, могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания ([ч. 5 ст. 189](consultantplus://offline/ref=BC2237E328BE6BC0C031A3FD4B51081C02F0CCAA30F0B1C79FABD3F1665B13C2BF56E421423F691A85A8F6E4690F1E2252AB3499C2L1eFF), [ч. 2 ст. 192](consultantplus://offline/ref=BC2237E328BE6BC0C031A3FD4B51081C02F0CCAA30F0B1C79FABD3F1665B13C2BF56E42E4B34691A85A8F6E4690F1E2252AB3499C2L1eFF) ТК РФ). Например, такие взыскания определены для сотрудников таможенных органов, прокурорских работников, что следует из [ст. 29](consultantplus://offline/ref=BC2237E328BE6BC0C031A3FD4B51081C02F3C8A931F1B1C79FABD3F1665B13C2BF56E4274B37604DD4E7F7B82D530D2253AB3691DD143F98L1e4F) Федерального закона от 21.07.1997 N 114-ФЗ, [п. 1 ст. 41.7](consultantplus://offline/ref=BC2237E328BE6BC0C031A3FD4B51081C02F0CCAA37F1B1C79FABD3F1665B13C2BF56E4274B376749D7E7F7B82D530D2253AB3691DD143F98L1e4F) Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1.

**!** Согласно [ч. 4 ст. 192](consultantplus://offline/ref=C08405FE73A0FFA704131201597A8B43115244DDBE98E41461147C3E559A552383138E65B61696F04D5BDF957E4E0663ECD18D1295f2eFF) ТК РФ применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, **не допускается**.

Меры взыскания, перечисленные в [ст. 192](consultantplus://offline/ref=781EAFE7248E44311281E1FFBCF4EB9EF1F4211EEDF189B0B5F9D73DF6A287480C8209733011451A9D8D535388DE994979475897E8ED52A1U7j0F) ТК РФ, можно применять **не только в той последовательности,** в какой они указаны в Трудовом [кодексе](consultantplus://offline/ref=781EAFE7248E44311281E1FFBCF4EB9EF1F4211EEDF189B0B5F9D73DF6A287481E82517F30195A1296980502CDU8j2F) РФ. Поэтому с учетом тяжести совершенного проступка, его последствий, личности нарушителя и т.п. работодатель может сразу объявить работнику выговор, а не замечание.

**!** За каждое нарушение можно применить **только одно взыскание** ([ч. 5 ст. 193](consultantplus://offline/ref=781EAFE7248E44311281E1FFBCF4EB9EF1F4211EEDF189B0B5F9D73DF6A287480C8209733011451B9B8D535388DE994979475897E8ED52A1U7j0F) ТК РФ), т.е., например, за прогул к работнику нельзя одновременно применить и выговор, и увольнение.

В то же время привлечение работника к материальной ответственности за тот или иной проступок (например, за порчу имущества организации) не лишает работодателя возможности применить одновременно и дисциплинарное взыскание. (Такой вывод следует из положений [ст. 192](consultantplus://offline/ref=781EAFE7248E44311281E1FFBCF4EB9EF1F4211EEDF189B0B5F9D73DF6A287480C8209733011451A9D8D535388DE994979475897E8ED52A1U7j0F) и [ч. 6 ст. 248](consultantplus://offline/ref=781EAFE7248E44311281E1FFBCF4EB9EF1F4211EEDF189B0B5F9D73DF6A287480C8209733011411A988D535388DE994979475897E8ED52A1U7j0F) ТК РФ, согласно которым привлечение к материальной ответственности не является дисциплинарным взысканием).

Применяя к работнику дисциплинарное взыскание, работодатель должен **учесть тяжесть проступка и обстоятельства**, при которых он совершен ([ч.5 ст. 192](consultantplus://offline/ref=5BE73A29369604925EB0F54A1F9693DE12CB64919CF75C71E0169232CBAC8A4810A3CCE77F532727495197067F8B8E46208292EC93W5l4F) ТК РФ). При рассмотрении спора о правомерности применения взыскания суд не только проверяет факт совершения дисциплинарного проступка, но и оценивает обстоятельства дела, предшествующее проступку поведение работника, его отношение к труду и др. ([Определение](consultantplus://offline/ref=5BE73A29369604925EB0F54A1F9693DE10CD6D999FFE5C71E0169232CBAC8A4810A3CCEE7F552C711E1E965A3BD79D46218290E48C5FA919WCl9F) Конституционного Суда РФ от 20.02.2014 N 252-О). Так, Верховный Суд РФ указал, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения является неправомерным, если оно несоразмерно тяжести проступка и работодатель не учел поведение работника, предшествующее его совершению (Апелляционное [определение](consultantplus://offline/ref=5BE73A29369604925EB0E6570E9693DE12C066929CF75C71E0169232CBAC8A4810A3CCEE7F552C761F1E965A3BD79D46218290E48C5FA919WCl9F) Верховного Суда РФ от 17.01.2014 N 46-АПГ13-16, [Определение](consultantplus://offline/ref=5BE73A29369604925EB0E6570E9693DE13CE639099FF5C71E0169232CBAC8A4810A3CCEE7F552C71111E965A3BD79D46218290E48C5FA919WCl9F) Верховного Суда РФ от 30.03.2012 N 69-В12-1).

**Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности**

1. Первое, что необходимо сделать для правильного применения взыскания к работнику, – документально **зафиксировать** тот проступок (действие или бездействие), который является нарушением трудовых обязанностей или дисциплины и за который планируется применить взыскание. На практике (в зависимости от того, какое именно нарушение допустил работник) этот факт обычно оформляется следующими документами:

- докладной запиской (например, при невыполнении работником поставленной задачи или при использовании ресурсов работодателя (Интернета, копировального аппарата и т.п.) в личных целях);

- актом (например, при отсутствии на рабочем месте или при отказе от прохождения медицинского обследования);

- решением комиссии (по результатам расследования факта нанесения ущерба работодателю или факта разглашения конфиденциальной информации).

2. До издания приказа о применении дисциплинарного взыскания от работника нужно затребовать **письменное объяснение** ([ст. 193](consultantplus://offline/ref=D561247FAA2D0CBD6CB9C8F24CA1D0305BDB644437104DDDDE50E6893B84826DB627A3FC3649B13E65680D87B20E707415C97EF2E9DCFBA6f2pFF) ТК РФ). Иначе применение взыскания признается незаконным.

Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=D561247FAA2D0CBD6CB9C8F24CA1D0305BDB644437104DDDDE50E6893B84826DA427FBF03641AE376D7D5BD6F7f5p2F) РФ не уточняет, в какой именно форме работодатель должен затребовать данное объяснение. Поэтому, если работник готов представить объяснительную записку, письменное уведомление о необходимости дать объяснение можно не оформлять. Если же ситуация носит явно конфликтный характер, то данное уведомление лучше оформить письменно и вручить работнику под подпись. При отказе работника от проставления подписи на уведомлении необходимо составить соответствующий акт.

Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=DCCCBD6DC1E4FF74A34B950FDC8CC0F342C799531DAA70C066086D6D692FD9113ED1A449EB649E458FF8C0DD94D7qAF) РФ отводит работнику на представление объяснений **два рабочих дня**, которые считаются с даты, следующей за днем предъявления требования. Если по истечении этого срока работник не представил объяснений, то оформляется соответствующий акт. ([ст. 193](consultantplus://offline/ref=DCCCBD6DC1E4FF74A34B950FDC8CC0F342C799531DAA70C066086D6D692FD9112CD1FC45EB6C814C87ED968CD1267ED02789F2B94284CD70D8q0F) ТК РФ).

3. После получения объяснительной записки (или составления акта) оформляется **приказ о применении взыскания**. При этом вопрос о том, какое именно наказание применить в данном случае, работодатель решает самостоятельно. В такой ситуации нужно учитывать обстоятельства проступка, его последствия, причины, на которые ссылается работник, и т.п.

4. Приказ объявляется работнику **под подпись в течение трех рабочих** дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с документом, составляется соответствующий акт.

**В какой срок можно применить дисциплинарное взыскание**

Издать приказ о применении дисциплинарного взыскания можно, только если со дня совершения проступка прошло **не более шести месяцев**, а со дня его обнаружения – **не более одного месяца** ([ст. 193](consultantplus://offline/ref=D3B0A06C00087BBF7CA6585A8DB3F9C1179D1A9CA42E9484612649118883D6EC105C6B6B994E9EEA19CE2CB99153113BA77CE1EBC307BA1Cy9t2F) ТК РФ). При этом днем обнаружения проступка считается день, когда об этом проступке стало известно непосредственному руководителю работника. И неважно, есть ли у этого руководителя право применять выговор или замечание ([п. 34](consultantplus://offline/ref=D3B0A06C00087BBF7CA6585A8DB3F9C11596139EA0299484612649118883D6EC105C6B6B994F9CE31FCE2CB99153113BA77CE1EBC307BA1Cy9t2F) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Данные сроки продлеваются в следующих случаях ([ст. 193](consultantplus://offline/ref=D3B0A06C00087BBF7CA6585A8DB3F9C1179D1A9CA42E9484612649118883D6EC105C6B6B994E9EEA19CE2CB99153113BA77CE1EBC307BA1Cy9t2F) ТК РФ):

- если нарушение обнаружено по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, то срок, отсчитываемый с момента совершения проступка, увеличивается до двух лет;

- если проступок работника стал основанием для возбуждения уголовного дела, то время производства по нему не учитывается при расчете периода, прошедшего с момента совершения проступка;

- если работник болел, находился в отпуске, то время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения профсоюзной организации, не учитывается при расчете месячного срока, отсчитываемого с момента обнаружения проступка.

**!** Запись о дисциплинарном взыскании в трудовую книжку не вносится ([ч. 4 ст. 66](consultantplus://offline/ref=3ABA87F15785806165A45B2FC4E414DBF81223571E2A234F5C1FD49A22FBE3411EBC50C71CE692A7AE3FB208B2AA9A279D714B4548D7F804NBvEF) ТК РФ), за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Работнику следует иметь в виду, что при наличии у него дисциплинарного взыскания он может лишиться премии полностью или частично (если в локальных нормативных актах предусмотрено, что указанные выплаты при наличии непогашенных дисциплинарных взысканий не производятся), а при повторном (в течение года) нарушении трудовой дисциплины, даже уволен ([п. 5 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=E3B33BCDDF1044036A69C736DB0BACF35837746CB0C62D28F7162F86AC3C599A80F34E73D1D7E60C6FFAEE398A6D7DD3038463A4DB1787B8DDwCF) ТК РФ).

**!** **За нарушение порядка** применения дисциплинарного взыскания работодателя и (или) должностное лицо могут привлечь к административной ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=C08405FE73A0FFA704131201597A8B43115244DEBB9CE41461147C3E559A552383138E6AB21799AF484ECECD7347117DE4C791109427fCeCF) КоАП РФ (предупреждение или штраф на должностных лиц - от 1 до 5 тыс.тысяч рублей; на юридических лиц – от 30 до 50 тыс. рублей), а за совершение аналогичного нарушения повторно - по [ч. 2 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=C08405FE73A0FFA704131201597A8B43115244DEBB9CE41461147C3E559A552383138E6AB2179BAF484ECECD7347117DE4C791109427fCeCF) КоАП РФ (штраф на должностных лиц – от 10 до 20 тыс. руб. или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет; на юридических лиц – от 50 до 70 тыс. рублей).

Кроме того, если из-за незаконного взыскания работнику не были выплачены какие-либо суммы, их придется выплатить ему с уплатой процентов (денежной компенсации) за задержку выплаты ([ст. 236](consultantplus://offline/ref=B642F8E6CC8633550F3FD0FC9868D4613099F79208A15FF41C873F09CE80ED19AB5993E7377BE6304B4847FE49C93CAAE452643A9F76D94DF) ТК РФ).

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета ([ст. 194](consultantplus://offline/ref=829D02A361697E89385DA713BBC07BC08330331012751FC6D19B1334F2CEED35AB2AC0E3E145B991BE98F8EE6A6819F17FF1491D0705C93C6169F) ТК РФ).

**Увольнение как дисциплинарное взыскание**

**(случаи перечислены в части 3 статьи 192 ТК РФ)**

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным:

- **пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ** – неоднократное [неисполнение](consultantplus://offline/ref=FF971DDF819D7D332704B875CAAB9913BF0DA846F368695136807AA00CBAA7CF8BC6942A95D7371D88C43BE4EDA1B5B9C30C010A0A8851D3A8xAI) работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](consultantplus://offline/ref=FF971DDF819D7D332704B875CAAB9913BD06A144F76F695136807AA00CBAA7CF8BC6942A95D635148FC43BE4EDA1B5B9C30C010A0A8851D3A8xAI).

**!** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по данному основанию производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со [статьей 373](consultantplus://offline/ref=ED44BD1FB72295159CDE4B5DA6FBA5C50ED84158457538821B89A2D237004B2096834396D0B82856738C90958B5915B0166609F7174C1974VDyEI) ТК РФ. А увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, – с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

- **пунктом 6 части первой статьи 81 ТК РФ** – однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул; появление в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического [опьянения](consultantplus://offline/ref=67334DDA2105A074ED70FAD8B281C2033A27DDA555053075C37FDBFACE4BE7AA45E79D46E2E73A9CDF6412204B311CB4FD0233427BECE93Ao4jAI); разглашение охраняемой законом тайны; совершение по месту работы хищения; и др., указанные в пункте 6 части первой статьи 81 ТК РФ нарушения);

- **пунктом 9 части первой статьи 81 ТК РФ** - принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- **пунктом 10 части первой статьи 81 ТК РФ** - однократное [грубое нарушение](consultantplus://offline/ref=01FEFBF327601C8BFAD683C4394077F41FC41467143AB5B6B8BC02E11FE7ED323FE4500D71D1B04DF826AFF66C5C89058F9B19582F11706EI0p7I) руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

- [**пунктом 1 статьи 336**](consultantplus://offline/ref=4A41B44B9D5732871A9C656315F71930164ECA07D34B5ED9CAD562D45D7DB1FF9A37770CC65A8F7925753F8F57C68CD6532F68490C65BC5Cg1q4I) **ТК РФ** - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- [**статьей 348.11**](consultantplus://offline/ref=23116EB46B18B0566AE3999E9A21C8A4A30B0522094C1BCF514BFE33CB7F2D96BD41C1F0063E371ADDC8235C30198905CC48BF7B935579q4I) **ТК РФ** – дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом;

- [**пунктами 7**](consultantplus://offline/ref=5666E1F469F152F0EE7DA7C5FB001B76AA5B350421BC66D6D820B2ADEEA0D40E8C8B9A675F0A8BF54C01DF292FFC3889AE971B6F459F4EB4d4t1I)**,** [**7.1**](consultantplus://offline/ref=5666E1F469F152F0EE7DA7C5FB001B76AA5B350421BC66D6D820B2ADEEA0D40E8C8B9A67570E85FE195BCF2D66A93C97A78105655B9Cd4t7I) **или** [**8 части первой статьи 81**](consultantplus://offline/ref=5666E1F469F152F0EE7DA7C5FB001B76AA5B350421BC66D6D820B2ADEEA0D40E8C8B9A675F0A8BF54F01DF292FFC3889AE971B6F459F4EB4d4t1I) **ТК РФ** (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](consultantplus://offline/ref=44E9298BF81B267F84BFDA30C59451A8908B3E64C3AE487954E55CE4E676B619D37235F2DA0B767877C3259CC3935128A87FAC7564l9u8I), стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах и т.д.; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы) в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Работник может обжаловать увольнение в суде. Если суд признает увольнение незаконным, работник восстанавливается на работе с выплатой среднего заработка за все время вынужденного прогула.

**КЕЙС 13**

**Льготы и гарантии лицам предпенсионного возраста**

К лицам предпенсионного возраста относятся граждане, у которых срок до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, составляет не более пяти лет (ч.2 ст.5 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"). (До 2019 года предпенсионный возраст наступал за 2 года до достижения пенсионного возраста).

Гражданин может получить справку о том, что он является предпенсионером, в территориальном органе Пенсионного фонда, через МФЦ или портал госуслуг.

Работодатель получает подтверждение, кто из его работников является предпенсионером, заключив с ПФР соглашение об информационном взаимодействии.

**Гарантии в сфере труда**

1. Работники предпенсионного возраста **при прохождении диспансеризации** имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка ([ч. 2 ст. 185.1](consultantplus://offline/ref=F306E96168E065C85970D43FFA1D68998C12EADD8559023240BDE62CDACC115ED5FA55706DA50338DD60780A3AB8EC3905B1AD5D8F93k2G1G) ТК РФ).

Остальные работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года.

1. За **необоснованный** отказ в приеме на работу **по мотивам достижения гражданином предпенсионного возраста**, а равно за необоснованное увольнение такого работника по тем же мотивам работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности. В том числе уголовная ответственность наступает, если работодатель вынудил работника в связи с предпенсионным возрастом подать заявление об увольнении по собственному желанию и уволил его по данному основанию ([ст. 144.1](consultantplus://offline/ref=F306E96168E065C85970D43FFA1D68998C12EBDE8850023240BDE62CDACC115ED5FA55706BA70638DD60780A3AB8EC3905B1AD5D8F93k2G1G), [Примечание к ст. 144.1](consultantplus://offline/ref=F306E96168E065C85970D43FFA1D68998C12EBDE8850023240BDE62CDACC115ED5FA55706BA70438DD60780A3AB8EC3905B1AD5D8F93k2G1G) УК РФ; [п. 16](consultantplus://offline/ref=F306E96168E065C85970D43FFA1D68998C10E9DF815E023240BDE62CDACC115ED5FA55736EA70231803A680E73EDE42701ADB25D919028FFk0GDG) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46).

Статья 144.1 УК РФ предусматривает различные санкции для лиц, допустивших необоснованное увольнение работника предпенсионного возраста.

* либо денежный штраф до 200 000 рублей;
* либо денежный штраф в размере заработка или другого дохода осужденного за период до 18 месяцев;
* либо обязательные работы – сроком до 360 часов.

Следует подчеркнуть: карается не любое увольнение сотрудника предпенсионного возраста, а только **необоснованное** лишение его работы. Под необоснованностью понимается отсутствие объективных причин, препятствующих дальнейшему исполнению трудовых обязанностей сотрудником-предпенсионером. Если же у работодателя есть одно из оснований, перечисленных в ст. 81 Трудового кодекса («Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»), он вправе уволить пожилого работника.

Основная трудность применения ст. 144.1 Уголовного кодекса состоит в доказывании, что человека уволили или не взяли на работу именно в силу возраста. Тем не менее, дана статья имеет большое значение предупреждения и психологического воздействия на работодателей.

1. В целях содействия занятости граждан предпенсионного возраста для них организуется **профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование.**

В 2019 году стартовала федеральная программа «Старшее поколение» в рамках национального проекта «Демография». Программа позволяет людям, которым до назначения пенсии осталось менее пяти лет, получить дополнительное профессиональное образование за счет бюджетных средств, обучаясь от ЦЗН (центра занятости населения).

Программа доступна как работающим, так и временно незанятым гражданам.

Для получения новых знаний и навыков можно обратиться самостоятельно в органы службы занятости населения по месту проживания, а также по направлению работодателя («Специальная программа профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года», утв. Распоряжением Правительства РФ от 30.12.2018 N 3025-р).

Эти меры направлены на повышение конкурентоспособности на рынке труда и сохранения занятости работников предпенсионного возраста.

### Пособие по безработице для лиц предпенсионного возраста

При увольнении по любым основаниям (за некоторыми исключениями, о которых будет сказано ниже) период выплаты пособия составляет до 12 месяцев. Если же страховой стаж человека составит не менее 20 лет (для женщин) или 25 лет (для мужчин), то период выплаты пособия будет увеличен на две недели за каждый год работы, превышающий указанный стаж. В этом случае итоговый период начисления пособия по безработице не может превысить 24 месяца. Для сравнения: остальные категории граждан с 2019 года могут получать пособия не дольше 6 месяцев.

Размер пособия для лиц предпенсионного возраста зависит от того, как долго человек работал в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы. Те, кто в этот период трудился не менее 26 недель, смогут получать следующие суммы пособия: в первые 3 месяца в размере 75процентов среднемесячного заработка, начисленного за последние 3 месяца по последнему месту работы, в следующие 4 месяца – в размере 60 процентов указанного заработка, далее – в размере 45 процентов указанного заработка. Но в любом случае размер пособия не может быть выше максимальной величины и ниже минимальной величины, увеличенной на районный коэффициент. Те лица предпенсионного возраста, которые в период перед наступлением безработицы трудились менее 26 недель, смогут получать пособие в размере минимальной величины.

Указанные правила не будут применяться в отношении лиц предпенсионного возраста в следующих случаях:

* гражданин стремится устроиться на работу после более чем годового перерыва;
* гражданин был уволен за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия;
* гражданин, направленный службой занятости на обучение, был отчислен за виновные действия.

Для данных категорий лиц предпенсионного возраста пособие по безработице будет выплачиваться по общим правилам (новая ст. 34.2 Закона о занятости населения).

**Право на получение путевок по месту работы**

**за счет средств социального страхования**

В связи с повышением пенсионного возраста приказом Министерства труда и социальной защиты населения РФ 03.12.2018г. N 764н внесены изменения и дополнения в «Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» от 10.12.2012 г.

В частности, пункт 3 Правил дополнен новым видом финансирования (подпункт «н»), в соответствии с которым предусмотрена возможность направления за счет страховых взносов предприятий и организаций на «санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством».

На мотивированный запрос председателя ФПСО, депутата Госдумы РФ А.Л. Ветлужских Минтрудом России подтверждена и поддержана позиция ФПСО о праве на санаторно-курортное лечение также и работающих пенсионеров за счет средств соцстраха. И уже в 2019 г. году по данным РОФСС, в том числе благодаря активной позиции профсоюзов, на местах для более 4 тыс. работников предпенсионного возраста и работающих пенсионеров приобретены льготные путевки работодателями.

**Налоговые льготы**

Граждане предпенсионного возраста имеют право на льготы по земельному налогу и налогу на имущество.

Согласно Федеральному закону № 378-ФЗ от 30.10.2018 «О внесении изменений в статьи 391 и 407 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» предусматривается сохранение федеральных льгот при налогообложении недвижимости для лиц, которые с 1 января 2019 года попадают в категорию физических лиц, соответствующих условиям, необходимым для назначения пенсии, установленных законодательством Российской Федерации, действовавшим на 31 декабря 2018 года.

Данный закон предусматривает установление для граждан предпенсионного возраста права **на льготы при уплате земельного налога в виде налогового вычета** на величину кадастровой стоимости 6 соток ([пп. 9 п. 5](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B54440578E1469C67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1E9FF8F8945547BA583E198F3C18B8AC998403JAEDG), [п. 6.1 ст. 391](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B54440578E1469C67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1D94FDF8945547BA583E198F3C18B8AC998403JAEDG) Налогового кодекса Российской Федерации) и **налога на имущество физических лиц в виде освобождения от уплаты налога по одному объекту каждого из следующих видов (по своему выбору)**: квартира, часть квартиры или комната; жилой дом или часть жилого дома; гараж или машино-место ([пп. 10.1 п. 1](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B54440578E1469C67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1E9FF8FA945547BA583E198F3C18B8AC998403JAEDG), [п. п. 2](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B54440578E1469C67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1893FBFA945547BA583E198F3C18B8AC998403JAEDG), [3 ст. 407](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B54440578E1469C67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1893FBFB945547BA583E198F3C18B8AC998403JAEDG) Налогового кодекса Российской Федерации).

Для предоставления льготы лицам предпенсионного возраста необходимо обратиться в любую налоговую инспекцию с соответствующим заявлением лично или с помощью сервиса [«Личный кабинет налогоплательщика для физических лиц»](https://lkfl2.nalog.ru/lkfl/login) на официальном сайте ФНС России.

Льготы по транспортному налогу устанавливает каждый субъект РФ собственными нормативно-правовыми актами. По Свердловской области – см. ниже в разделе «Региональные льготы».

**Обязательная доля в наследстве**

Правила о наследовании нетрудоспособными лицами, в частности их право на обязательную долю в наследстве, с 01.01.2019 применяются также к женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет ([п. 1 ст. 1149](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B54441568A196CC67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1F9EF0ACCE4543F30D36078B2007B8B29AJ8EDG) ГК РФ; [ст. 8.2](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B54442528D1A6FC67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1D9CAFA9DB541BFE082D18883C1BBAB3J9E2G) Закона от 26.11.2001 N 147-ФЗ; [Закон](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B54442528C1B6FC67E4E7704C6F748B36CDE3146211892E5F99D1F14FE0CJ3EAG) от 25.12.2018 N 495-ФЗ).

*Справочно: Обязательная доля – это ситуация, когда несовершеннолетний или нетрудоспособный наследник умершего получает определенную долю в его имуществе, даже если в завещании эти лица не указаны.*

К нетрудоспособным наследникам, кроме прочих, относят пенсионеров. А в связи с повышением пенсионного возраста этот перечень был дополнен предпенсионерами – то есть, женщинами старше 55 лет и мужчинами старше 60 лет.

Закон не создал новых условий, а просто распространил критерии нетрудоспособности на указанных граждан.

**Право на получение алиментов**

Также указанным лицам предоставлено право на алименты как нетрудоспособным совершеннолетним лицам, нуждающимся в помощи, или достигшим пенсионного возраста и нуждающимся в помощи бывшим супругам ([ст. ст. 85](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B5444153881A6AC67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1897FFF89E0A42AF4966148A2707BBB0858602A5J1EAG), [87](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B5444153881A6AC67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1897FFF8970A42AF4966148A2707BBB0858602A5J1EAG), [89](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B5444153881A6AC67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1897FFFA9F0A42AF4966148A2707BBB0858602A5J1EAG), [90](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B5444153881A6AC67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1897FFFA990A42AF4966148A2707BBB0858602A5J1EAG), [93](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B5444153881A6AC67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1897FFFC9E0A42AF4966148A2707BBB0858602A5J1EAG) - [97](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B5444153881A6AC67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1897FFFD9E0A42AF4966148A2707BBB0858602A5J1EAG), [п. 8 ст. 169](consultantplus://offline/ref=D959421583B572EE0D43ADF40C5C64B5444153881A6AC67E4E7704C6F748B36CCC311E2D1897F3F19B0A42AF4966148A2707BBB0858602A5J1EAG) Семейного кодекса РФ).

Справка: Согласно законодательству совершеннолетние трудоспособные дети должны содержать своих нетрудоспособных родителей. Нетрудоспособными они являются при наличии инвалидности или по достижении пенсионного возраста. Теперь этот возраст сохранен на уровне 55 и 60 лет для женщин и мужчин соответственно.

**Право на накопительную пенсию**

**Средства пенсионных накоплений граждане по-прежнему смогут получать с  55 и 60 лет (женщины и мужчины соответственно)** при соблюдении условий для назначения страховой пенсии по старости (необходимого стажа и количества пенсионных коэффициентов).

За выплатой средств пенсионных накоплений необходимо обращаться с соответствующим заявлением туда, где они формировались: либо в ПФР, либо в НПФ (если пенсионные накопления переданы гражданином в управление негосударственному пенсионному фонду).

**Региональные льготы**

Предпенсионерам кроме федеральных мер поддержки предоставляются и региональные. Каждый субъект России сам устанавливает дополнительные льготы, гарантии и привилегии для предпенсионеров.

Так, в Свердловской области лица, имеющие звания **«Ветеран труда» и «Ветеран труда Свердловской области»** могут получать установленные законодательством льготы с 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины). (Закон Свердловской области от 25 ноября 2004 года № 190-ОЗ «О социальной поддержке ветеранов в Свердловской области и Закон Свердловской области от 23 декабря 2010 года № 104-ОЗ «О ветеранах труда Свердловской области»).

Граждане, достигшие возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), **освобождаются от транспортного налога за один** зарегистрированный на них легковой автомобиль с мощностью двигателя свыше 100 лошадиных сил до 150 лошадиных сил (свыше 73,55 киловатт до 110,33 киловатт) включительно или грузовой автомобиль с мощностью двигателя до 150 лошадиных сил (до 110,33 киловатт) включительно, мотоцикл или мотороллер с мощностью двигателя до 36 лошадиных сил (до 26,47 киловатт) включительно. (Подп. 12 п.1 ст. 4 Закона Свердловской области от 29.11.2002 N 43-ОЗ "Об установлении и введении в действие транспортного налога на территории Свердловской области, введен [Законом](consultantplus://offline/ref=4498B2FE47C1905F948C91B9BC9FDEEA904DAF9A492E08D2C6DF0B4FA85561D33B66EA4C680CE62704C2B0D6B47FC090100178C81A9CFFCE799AF402k9E9I) Свердловской области от 24.09.2018 N 89-ОЗ).

Граждане, достигшие возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины, имеют право **на бесплатную юридическую помощь** в рамках **государственной** системы бесплатной юридической помощи. (ст.8 Закона Свердловской области от 05.10.2012 N 79-ОЗ "О бесплатной юридической помощи в Свердловской области").

Возможность с 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины) получить **материальную помощь в определенных** трудных жизненных ситуациях (Закон Свердловской области от 29.10.2007 N 126-ОЗ "Об оказании государственной социальной помощи, материальной помощи и предоставлении социальных гарантий отдельным категориям граждан в Свердловской области").

Также несколькими законами Свердловской области право на получение мер социальной поддержки **по компенсации расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг** с 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины) устанавливается **для отдельных** категорий работников областных государственных и муниципальных учреждений культуры и искусства, образования, здравоохранения, социального обслуживания, ветеринарной службы.

На граждан, достигших возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины) распространены отдельные меры социальной поддержки, предусмотренные Законом Свердловской области от 21.11.2012 г. № 91-ОЗ «**Об охране здоровья** граждан в Свердловской области».

Мера социальной поддержки – ежемесячное пособие в размере, устанавливаемом Правительством Свердловской области, – для ветеранов труда и лиц, приравненных к ним по состоянию на 31 декабря 2004 года, достигших возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, расторгших трудовой договор на замещение должности **руководителя территориального объединения организаций профессиональных союзов**, действующего на территории Свердловской области, в связи с выходом на пенсию и имеющих стаж работы на выборных должностях в профсоюзных органах не менее 15 лет, распространена и на лиц, достигших возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины) (ст. 11 Закона Свердловской области от 25.11.2004 г. № 190-ОЗ «О социальной поддержке ветеранов в Свердловской области»).

**Для сведения**: предоставление вышеперечисленных региональных мер социальной поддержки распространяется на отношения, возникшие с 1 января 2019 года по 31 декабря 2023 года.

Граждане, которым такие меры социальной поддержки уже будут назначены, сохранят право на их получение и после 1 января 2024 года (ст.10 Закона Свердловской области от 24.09.2018 N 88-ОЗ "О внесении изменений в законы Свердловской области в целях сохранения права на получение отдельными категориями граждан мер социальной поддержки").

**КЕЙС 14**

**Льготы и гарантии беременным женщинам по трудовому законодательству**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

С наступлением беременности правовой статус работницы значительно меняется - она приобретает особые привилегии, призванные укрепить ее здоровье и состояние.

1. Будущим мамам нельзя работать сверхурочно и нельзя работать ночью (то есть с 22.00 до 06.00), даже если они сами придерживаются противоположного мнения ([ч. 1 ст. 259](https://base.garant.ru/12125268/da0988f154f0db0a693a1600f9404fc3/#block_2591), [ч. 5 ст. 96](https://base.garant.ru/12125268/aa57c2128bfc4a5ccfe4faafe888d6af/#block_965), [ч. 5 ст. 99](https://base.garant.ru/12125268/bab13c3f029f87b90e0f9dad5e0f916b/#block_997) ТК РФ).

2. Беременным женщинам нельзя работать в выходные и праздники ([ч. 1 ст. 259](https://base.garant.ru/12125268/da0988f154f0db0a693a1600f9404fc3/#block_2591) ТК РФ), даже если сами они не против. А вот если у работницы сменный график работы ([ст. 103](https://base.garant.ru/12125268/67c2a8d30625b9de7e93b635b19812ca/#block_103) ТК РФ), то есть выходные предоставляются по графику и работа в субботу и в воскресенье не является работой в выходные дни (согласно графику на конкретную неделю), то как раз наоборот: в рабочие субботу и воскресенье ей работать можно, а "отбирать" у нее выходные посреди недели [запрещено](https://base.garant.ru/55064050/).

3. Беременных сотрудниц нельзя оправлять в командировки ([ч. 1 ст. 259](https://base.garant.ru/12125268/da0988f154f0db0a693a1600f9404fc3/#block_2591) ТК РФ). Запрет действует даже в случае, если сотрудница туда сама просится.

4. Беременные женщины не могут заниматься работой, выполняемой вахтовым методом ([ст. 298](https://base.garant.ru/12125268/1c4cb050736b5b96555b538a84ad3bc8/#block_298) ТК РФ).

5. По желанию беременной сотрудницы ей устанавливается неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя ([ст. 93](https://base.garant.ru/12125268/3602bc72660234b37912039719ae1824/#block_93) ТК РФ). Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Такой режим работы не зависит от состояния здоровья беременной. Администрация отказать ей в такой просьбе не вправе.

6. А вот если изменение трудовой нагрузки необходимо для сохранения здоровья будущей мамы, то администрация обязана перевести ее на другую работу (без неблагоприятных производственных факторов) либо снизить норму выработки/обслуживания (но нормы времени, то есть продолжительность рабочей смены, останется прежней). При этом средний заработок по прежней работе сохраняется ([ч. 1 ст. 254](https://base.garant.ru/12125268/4a0924b314e13e2e1778ae697505c9b3/#block_25401) ТК РФ).

Для этого нужно предоставить два документа: медицинское заключение о необходимости снижения норм или перевода беременной женщины и заявление самой работницы. Предоставить нужно именно заключение, просто справки о беременности недостаточно.

Какую именно деятельность предложить такой беременной сотруднице, и чем её занять, – это целиком забота администрации. С момента подачи заявления и заключения врача и до момента предоставления новой работы будущая мама подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни ([ч. 2 ст. 254](https://base.garant.ru/12125268/4a0924b314e13e2e1778ae697505c9b3/#block_25402) ТК РФ). Можно предположить, что если подходящей работы на предприятии нет совсем, то сотрудницу освободят от работы вплоть до начала отпуска по беременности и родам, и все это время ей будет выплачиваться средний заработок ([апелляционное определение](https://base.garant.ru/132992442/) Краснодарского краевого суда от 03.03.2015 по делу N 33-3319/2015).

Нужно ли ей являться на работу, или можно сидеть дома, – вопрос спорный; в одном из таких дел суд решил, что работодатель определяет это самостоятельно ([решение](https://base.garant.ru/103432934/) Верх-Исетского райсуда г. Екатеринбурга от 13.07.2012 по делу N 2-2935/2012).

Беременные женщины не должны работать с компьютером более 3 часов за рабочую смену, к тому же только если компьютеры отвечают установленным гигиеническим требованиям ([п. 13.2](https://base.garant.ru/4179328/059f18719698c05d6b00f161c992a97c/#block_132) СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 (действующий)).

7. Беременной работнице не нужно "отпрашиваться", если в рабочее время ей необходимо быть у врача (пойти на прием, сдать анализы, пройти УЗИ и т.п.). Работодатель обязан отпустить работницу для прохождения обязательного диспансерного обследования и оплатить время ее отсутствия на основании её заявления и справки из медучреждения. ([ч. 3 ст. 254](https://base.garant.ru/12125268/4a0924b314e13e2e1778ae697505c9b3/#block_2543) ТК РФ).

Работодатель не вправе препятствовать беременной женщине проходить медицинское обследование и расценивать невыход на работу как совершение дисциплинарного проступка.

8. Беременным женщинам нельзя устанавливать испытательный срок при приеме на работу ([абз. 3 ч. 4 ст. 70](https://base.garant.ru/12125268/2c2bb927757944432208533b3ff87c36/" \l "block_70043) ТК РФ). А если сотрудница забеременеет во время испытательного срока, то с беременной нельзя расторгать трудовой договор, даже если испытание она "провалила" ([п. 9](https://base.garant.ru/70578102/724769edc0bc444fe641397bf91e3728/#block_9) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних").

9. Беременную женщину ни при каких условиях нельзя отозвать из отпуска ([ч. 3 с. 125](https://base.garant.ru/12125268/7ccf1f5439bb68fc593de20e309a7853/#block_1253) ТК РФ). Кроме того, отпуск должен быть предоставлен ей только "натурой", заменять дополнительный отпуск и часть основного денежной компенсацией беременным запрещено ([ч. 3 ст. 126](https://base.garant.ru/12125268/8c635a6adbf5951fcb0f9e5ed6429908/#block_1262) ТК РФ).

10. Работодатель по своей инициативе может уволить беременную женщину только в случае, если организация ликвидируется (или работодатель - ИП прекращает свою деятельность), либо закрывается филиал (представительство) работодателя, расположенного в другой местности ([ч. 4 ст. 81](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_814) ТК РФ, [п. 24](https://base.garant.ru/70578102/724769edc0bc444fe641397bf91e3728/#block_24) Пленума ВС N 1 от 28.01.2014). Во всех остальных ситуациях, в том числе при сокращении штатов или численности, увольнение беременной женщины по инициативе работодателя недопустимо.

В то же время беременная женщина имеет право уволиться по собственной воле. И если есть её добровольное заявление, работодатель не вправе отказать ей в расторжении трудового договора по её желанию.

Кроме того, допускается увольнение будущей мамы в случаях, когда это не зависит от воли сторон (см. [ст. 83](https://base.garant.ru/12125268/9d89ba6e3e633b0dac1a8caf5a5a81d3/#block_83) ТК РФ, – например, в случае неизбрания на должность, дисквалификации, восстановления по суду того работника, который ранее занимал должность беременной женщины и т.п.).

Если беременная женщина работает по срочному трудовому договору, и его срок истекает именно во время ее беременности, то она может попросить о продлении срока договора до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам (важно – не путать с отпуском по уходу за ребенком!!) - до окончания этого отпуска ([ч. 2 ст. 261](https://base.garant.ru/12125268/45947fe4a852853cbb5eef02ea31f56b/#block_26102) ТК РФ). Работодатель не вправе ей в этом отказать.

Более сложная ситуация – когда срочный трудовой договор с беременной женщиной изначально заключался лишь на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Когда этот отсутствующий работник приступит к работе, трудовой договор с беременной может быть прекращен, однако только если невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором ([ч. 3 ст. 261](https://base.garant.ru/12125268/45947fe4a852853cbb5eef02ea31f56b/#block_261003) ТК РФ).

11. Еще одна важная гарантия – это оплачиваемый отпуск по беременности и родам, который предоставляется на основании больничного и заявления женщины ([ч. 1 ст. 255](https://base.garant.ru/12125268/b725e7ebe1a9edefbd2b44742d2c3e89/#block_25501) ТК РФ).

**!** Муж будущей мамы может пойти в отпуск в то же самое время, независимо от времени его непрерывной работы у работодателя ([ч. 4 ст. 123](https://base.garant.ru/12125268/c88a6e20aba8fe9bb3ca886d6f922814/#block_1233) ТК РФ).

Кроме того, перед отпуском по беременности и родам (или сразу же после него) женщина вправе уйти в ежегодный отпуск ([ст. 260](https://base.garant.ru/12125268/15cfb84fe473ee48d0069a40379cfd33/#block_260), [абз. 2 ч. 3 ст. 122](https://base.garant.ru/12125268/28874dd65418c9d77e91c6f6abf9c861/#block_122032) ТК РФ).

12. Закон разрешает женщине не выходить на работу и полностью посвятить себя семейным заботам до достижения ребенком возраста 3 лет (отпуск по уходу за ребенком): все это время за работницей сохранятся ее "дородовая" должность ([ч. 1](https://base.garant.ru/12125268/f86de0dd957b7cb08bc16295d5595a7a/#block_25601) и [4 ст. 256](https://base.garant.ru/12125268/f86de0dd957b7cb08bc16295d5595a7a/#block_2564) ТК РФ). Мама вправе выйти на работу и раньше, в таком случае законодательство предоставляет ей некоторые преимущества и льготы.

**!** Оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком ([ч. 2 ст. 256](https://base.garant.ru/12125268/f86de0dd957b7cb08bc16295d5595a7a/#block_25602) ТК РФ).

**КЕЙС 15**

**Трудовые гарантии и льготы женщинам, имеющим детей до полутора и до трех лет**

**Общие трудовые гарантии женщинам,**

**имеющим детей до 1,5 и до 3-х лет**

По заявлению работающей женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ч.1 ст. 256 ТК РФ).

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ч.2 ст.256 ТК РФ).

1. По заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому **с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию** ([ч. 3 ст. 256](https://base.garant.ru/12125268/f86de0dd957b7cb08bc16295d5595a7a/#block_2563) ТК РФ).

Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

*Справочно: сохранение права на получение пособия по уходу за ребенком актуально только для женщин (или других родственников), имеющих ребенка до полутора лет. Так как ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается и выплачивается до достижения ребенком полутора лет.*

*Насколько минимально можно сделать рабочее время неполным, чтобы сохранить выплату пособия по уходу за ребенком, в законодательстве не определено. Судебная практика склоняется к тому, что мизерное сокращение рабочего времени, в частности, на 5 или на 12 минут в день (а это были конкретные судебные решения) не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком. Верховный Суд РФ сделал вывод: если пособие по уходу за ребенком не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника, то это может свидетельствовать о злоупотреблении правом в целях предоставления работнику дополнительного материального обеспечения, возмещаемого за счет средств фонда социального страхования.*

*В подобных делах продолжительность сокращения рабочего дня должна оцениваться судами с точки зрения возможности застрахованного лица продолжать осуществлять* ***фактический уход за ребенком.***

1. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ч.4 статьи 256 ТК РФ).
2. Работать ночью (с 22.00 до 6.00), сверхурочно, в выходные и праздники, а также ездить в командировки они могут только по собственному письменному согласию, да еще при условии, что их предварительно под роспись ознакомили с правом отказаться от такой работы или командировки ([ч. 2 ст. 259](https://base.garant.ru/12125268/da0988f154f0db0a693a1600f9404fc3/#block_2592), [ч. 5 ст. 96](https://base.garant.ru/12125268/aa57c2128bfc4a5ccfe4faafe888d6af/#block_965), [ч. 5 ст. 99](https://base.garant.ru/12125268/bab13c3f029f87b90e0f9dad5e0f916b/#block_997), [ч. 7 ст. 113](https://base.garant.ru/12125268/ae742973025e8dd281503080d4be43e3/#block_11301) ТК РФ).
3. Не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом ([ст. 298](https://base.garant.ru/12125268/1c4cb050736b5b96555b538a84ad3bc8/#block_298) ТК РФ).

**5**. Имеют "повышенный иммунитет" от увольнения ([ч. 4 ст. 261](https://base.garant.ru/12125268/45947fe4a852853cbb5eef02ea31f56b/#block_26103) ТК РФ): работодатель может уволить их только в ограниченных законом случаях (грубое или неоднократное нарушение трудовых обязанностей, утрата доверия и т.п., в том числе аморальный проступок или применение недозволенных методов воспитания (для пед.работников), а также ликвидация организации).

**Статья 145 Уголовного кодекса РФ: «**Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по [мотивам](consultantplus://offline/ref=8E29A881DD3EFC6621BB05ECCC819E8147468082B03D1D44B158500C0085CC544639FE63909B3C60B32385BF30EEA9776CABBCF83B50A18DL5U6J) ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы **женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам** - наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов».

**Трудовые гарантии и льготы женщинам, имеющим детей**

**до полутора лет (дополнительно к вышеперечисленным)**

1. Если женщинам, имеющим детей до полутора лет, сложно выполнять свои "дородовые" трудовые обязанности (по причинам графика, характера нагрузок и т.п.), они могут перевестись на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет ([ч. 4 ст. 254](https://base.garant.ru/12125268/4a0924b314e13e2e1778ae697505c9b3/#block_25404) ТК РФ). Для этого необходимо подать работодателю заявление.
2. Им нельзя устанавливать испытательный срок при приеме на работу ([абз. 3 ч. 4 ст. 70](https://base.garant.ru/12125268/2c2bb927757944432208533b3ff87c36/" \l "block_70043) ТК РФ);
3. Имеют, помимо обычного обеденного перерыва, дополнительные перерывы для кормления ребенка – не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый ([ст. 258](https://base.garant.ru/12125268/1dea8c0b4f0ba69701574540d8a83d61/#block_258) ТК РФ). Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. При этом их можно использовать в течение дня, а можно присоединить к обеденному перерыву или перенести как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением (для этого нужно написать заявление). Перерывы предоставляются независимо от того, находится ли ребенок на грудном или ином вскармливании, и вообще - посвящены ли перерывы его кормлению.
4. Периоды ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более шести лет в общей сложности, засчитываются в стаж для назначения пенсии по возрасту (60 лет – женщины, 65 лет – мужчины) (ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях"). Для досрочной пенсии не учитываются.
5. Пособие по уходу за ребенком работающим женщинам (отцам, бабушкам, дедам или другим родственникам или опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком) назначается Фондом социального страхования РФ и выплачивается до достижения ребенком возраста полутора лет.

**КЕЙС 16**

**Ненормированный рабочий день**

Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=A5831CBE4A206B2D80F92576A6C3091753328919F612B1A3B886F90651D8C97019D9C02D3CF0B7CFD2DE6AE553I8s0E) РФ определено два вида работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

- сверхурочная работа;

- работа на условиях ненормированного рабочего дня.

Как следует из статьи 101 Трудового кодекса РФ, **ненормированный рабочий день –** особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Особенностью данного режима является такой характер работы, который по не зависящим от работника причинам зачастую не позволяет выполнять определенные трудовые функции в рабочее время (так, установление данного режима работы юристу позволит привлекать его к участию в судебных заседаниях, начало или окончание которых может быть за пределами рабочего времени).

**!** Работодатель вправе привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами обычного рабочего времени только для выполнения работ, обусловленных трудовым договором, и не может поручать иную работу.

Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены).

Для привлечения к такой работе достаточно распоряжения работодателя, дополнительного согласия работника не требуется. При этом трудовое законодательство РФ не регламентирует порядок такого распоряжения – письменно оно дается или устно. Заслуживает внимания точка зрения, которая рекомендует работодателям письменно проинформировать работника о поставленной задаче, выполнение которой потребует работы за пределами рабочего дня.

Трудовой кодекс не содержит определения «эпизодического» привлечения к работе.

В соответствии с Письмом Федеральной службы по труду и занятости от 7 июня 2008 г. № 1316-6-1 «привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях».

В Письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2018 г. № 14-2/ООГ-8616 говорится, что «работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены)».

Допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлиненный!

**!** При злоупотреблении работодателем правом на привлечение к работе в рамках ненормированного рабочего дня работник вправе обратиться в инспекцию по труду или в суд. Если выяснится, что переработки имеют системный характер, то трудовая инспекция или суд могут признать такую работу сверхурочной и обязать работодателя выплатить соответствующую компенсацию.

Инспектор может выдать работодателю предписание только в случае очевидного нарушения, поскольку разрешать трудовые споры в его полномочия не входит. Учитывая, что максимально допустимая частота и продолжительность переработки законодательством не установлены, рекомендуется обращаться именно **в суд.** ([ч. 1 ст. 357](consultantplus://offline/ref=1215DDE47941110FBCF3CEB443BADC17026B2904D3116CDF5A23B6B68D021B3C0B34CC652FE487E4E69A8504A5F5F1ACA813341F676280D4AAE1F) ТК РФ).

Режим ненормированного рабочего дня не означает для работников, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы.

Такие работники на общих основаниях освобождаются от работы в праздничные и выходные дни. То есть привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно исключительно **на общих условиях** с повышенной оплатой отработанного времени не менее чем в двойном размере или предоставлением по желанию работника другого дня отдыха ([ст. ст. 113](consultantplus://offline/ref=2B3DAE7856C7BE48CC953C8DEF39FAF8729F7CB1610D8DA04F740A4021E8DB6077DC0AC7D0790A9B7EF9155E8B62A37937F79BA47An9F1F), [ч. 1](consultantplus://offline/ref=2B3DAE7856C7BE48CC953C8DEF39FAF8729F7CB1610D8DA04F740A4021E8DB6077DC0AC5D8780A9B7EF9155E8B62A37937F79BA47An9F1F), [3](consultantplus://offline/ref=2B3DAE7856C7BE48CC953C8DEF39FAF8729F7CB1610D8DA04F740A4021E8DB6077DC0AC0DB7607C47BEC04068469B46730EE87A67B99n9F6F), [4 ст. 153](consultantplus://offline/ref=2B3DAE7856C7BE48CC953C8DEF39FAF8729F7CB1610D8DA04F740A4021E8DB6077DC0AC5DB7F0A9B7EF9155E8B62A37937F79BA47An9F1F) ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть 1статьи 101 ТК РФ).

Условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня должно быть отражено **в трудовом договоре** работника (часть 2 ст.57 ТК РФ). Одного лишь упоминания должности работника в перечне должностей с ненормированным рабочим днем недостаточно для того, чтобы привлекать его к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Необходимо отметить, что существуют **две противоположные** точки зрения о том, можно ли устанавливать ненормированный рабочий день работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени.

Первая: прямого запрета на установление ненормированного рабочего дня работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени, к которым относятся инвалиды, несовершеннолетние, работники, занятные во вредных и (или) опасных условиях труда, трудовое законодательство не содержит.

Вторая: работа за пределами установленного рабочего времени (ненормированный рабочий день) лишает гарантию о сокращенном рабочем времени смысла, поэтому сокращенная продолжительность рабочего времени, предельная норма ежедневной работы (смены), установленные данным работникам, исключают возможность работы на условиях ненормированного рабочего дня.

А вот в отношении **неполного рабочего времени** в законе (ч.2 ст. 101 ТК РФ) есть прямое указание: «Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена **неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой)»**.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка и не может составлять менее трех календарных дней (статья 119 ТК РФ).

Предоставление этого дополнительного отпуска не связано с фактом привлечения к дополнительной работе, достаточно наличия условия о ненормированном рабочем дне в коллективном договоре и в трудовом договоре.

**КЕЙС 17**

**Увольнение по собственному желанию**

**Увольнение по собственному желанию** (или по инициативе работника) – одно из самых распространенных оснований расторжения трудового договора. Инициатива прекращения трудовых отношений исходит от работника и не предполагает ее одобрения работодателем, ведь нельзя заставить человека трудиться против его воли. Однако и при увольнении по собственному желанию необходимо соблюдать определенные правила.

Как говорится в статье 80 Трудового кодекса РФ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем **за две недели**.

При этом Кодексом установлены некоторые исключения из этого общего правила. Так,

- сотрудник, работающий на испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ);

- работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора (ч.1 ст. 292 ТК РФ);

- работник, занятый на сезонных работах, - за три календарных дня (ст. 296 ТК РФ);

- для работников у работодателей-физических лиц (в том числе ИП) сроки предупреждения об увольнении определяются в трудовом договоре (ст. 307 ТК РФ);

- руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ);

- спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев (для них общий срок – 2 недели) (ст. 348.12 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.2 ст.80 ТК РФ).

Указывать в заявлении **причину увольнения по собственному желанию** необязательно. Однако если обстоятельства требуют уволиться [без отработки](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/aed7d03df679e3376974dadd131b899dc6966650/), то причину указать необходимо.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч.3 ст. 80 ТК РФ).

«При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом (п.22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

**! До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.** Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=6D3F39DB275CD04F35A185C1B7D562C0AAA1E95E23160661C40FB7C6349820435D0CF00F15ADE09A171C1E7AB033FE033DD469BDDCC31533bE4FI) и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч.4 ст. 80 ТК РФ). (По сути в законе указан только один такой случай - в силу части четвертой [статьи 64](consultantplus://offline/ref=F42036594383BB3B30CA237F70FC5D66E9C66ADD76F65EECD63414EC9B1735E59C5A5B53394A35A1186E512BBA31B0E3AA1C2536B97D6F95xE7EI) ТК 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).

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении **до дня начала отпуска,** если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч.4 ст. 127 ТК РФ).

**!** По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику [трудовую книжку](consultantplus://offline/ref=719BE037E1D80E4E9C7FD66FF0776FF757222D2789D8367970F30805073BC72EEC842004124D63C0095BC7A768B911997268DF10B5C852D2MDDDJ) (или сведения о трудовой деятельности), другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ч.5 ст. 80 ТК РФ).

**!** Временная нетрудоспособность работника и отсутствие его на работе в последний день работы не являются основанием для изменения работодателем в одностороннем порядке даты увольнения или отказа в нем. Запрет на увольнение в период временной нетрудоспособности и в период отпуска распространяется только на увольнение по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) ([ч. 6 ст. 81](consultantplus://offline/ref=F8CCD5C4B0084CAB7669F75786388644568DE01BA2EDED0490F0F2765E501A76386B92FF37473DB7BFE7E1A970DD316CCAE27F6404m0F8J) ТК РФ).

Сам же работник вправе написать заявление об увольнении, будучи в отпуске, а также находясь на больничном.

Увольнение по собственному желанию производится в соответствии с формулировкой, предусмотренной [**пунктом 3 части первой статьи 77**](consultantplus://offline/ref=C762B3D0A1EEE871C3E63176ECF7C4838E7A7BEFF97B573BD82E09829534141875C57CEFE9D9C9ADF4854370A4894FE583369E1C7BgCJ7J) **ТК РФ**, **со ссылкой на данную норму**. (Это следует из [ч. 5 ст. 84.1](consultantplus://offline/ref=C762B3D0A1EEE871C3E63176ECF7C4838E7A7BEFF97B573BD82E09829534141875C57CEEEDD4C9ADF4854370A4894FE583369E1C7BgCJ7J) ТК РФ, [п. п. 14](consultantplus://offline/ref=C762B3D0A1EEE871C3E63176ECF7C4838C7C7EE8F37F573BD82E09829534141875C57CEAEED0C2FCA2CA422CE2D55CE78D369C1B64CCC60Bg4J4J), [15](consultantplus://offline/ref=C762B3D0A1EEE871C3E63176ECF7C4838C7C7EE8F37F573BD82E09829534141875C57CEAEED0C3FDA3CA422CE2D55CE78D369C1B64CCC60Bg4J4J) Правил ведения и хранения трудовых книжек, [п. 5.2](consultantplus://offline/ref=C762B3D0A1EEE871C3E63176ECF7C4838F787DEBFB7D573BD82E09829534141875C57CEAEED0C2FCA3CA422CE2D55CE78D369C1B64CCC60Bg4J4J) Инструкции по заполнению трудовых книжек).

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ч.6 ст. 80 ТК РФ).

**!** Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо, если подача заявления об увольнении являлась его добровольным волеизъявлением.

**Знай свои трудовые права!**

**Кейсы от Ветлужских А.Л.**

**выпуск 1**

**17 кейсов**

Ответственный за выпуск – зам. руководителя

юридического департамента ФПСО Уварова Е.В.

При составлении данной брошюры использованы материалы системы «КонсультантПлюс», Интернет-сервиса Роструда «Онлайнинспекция.рф».

Пособие издано в некоммерческих целях.

Федерация профсоюзов Свердловской области

620075, г. Екатеринбург, ул.Р.Люксембург, 34, каб.202,

тел. (343) 371-22-67

[fpso@mail.ru](mailto:fpso@mail.ru)

май 2020 г.