

Центр поддержки предпринимательства

# Вопросы и ответы от субъектов малого и среднего бизнеса по ведению предпринимательской деятельности

Применение трудового законодательства

## Оглавление

Работник, помимо основной работы, начал выполнять дополнительную работу у того же работодателя. Необходимо ли заключать с ним дополнительный трудовой договор? .....	3
Вправе ли микропредприятия дополнять типовую форму трудового договора новыми положениями и исключать пункты, которые предусмотрены формой? .....	5
Обязан ли индивидуальный предприниматель (ИП) как юридическое лицо заключать с работниками трудовые договора и оформлять трудовые книжки? .....	7
Сотрудница, занимающая руководящую должность, ушла в декретный отпуск. Как правильно оформить временный перевод другого сотрудника на эту должность, а в трудовом договоре нового сотрудника (взятого на освободившееся место) правильно прописать условия о сроке договора? .....	8
Может ли работодатель установить неполный рабочий день работнику в целях оптимизации затрат? .....	9
Имеет ли право работодатель сокращать работников-пенсионеров если необходимо провести оптимизацию штатного расписания (по финансовым соображениям)? Каков порядок сокращения работающего пенсионера? .....	10
Какой пакет документов при приеме на работу должен предоставить гражданин Украины? .....	11
Вправе ли работодатель требовать полис ДМС у иностранного гражданина, имеющего вид на жительство и полис ОМС, ссылаясь на п. 10 статьи 13 N 115-ФЗ, в то время, как статьей 327.3 ТК РФ N 197-ФЗ регламентируется обязательность полиса ДМС только при заключении трудового договора с временно пребывающими иностранными гражданами? .....	13
Работник уличен в нецелевом использовании ресурсов компании. Официально подтверждено, что работник неоднократно передавал данные из базы работодателя другим компаниям. ....	16
Может ли это считаться грубым нарушением работником трудовых обязанностей и повлечь за собой увольнение? .....	16
Работодатель принял решение внести изменения в штатное расписание, в частности изменить наименования должностей некоторых работников и уменьшить заработную плату. При этом трудовая функция по данным должностям не изменяется. Нарушим ли мы трудовое законодательство, изменив условия трудовых договоров с этими работниками в одностороннем порядке? .....	19
Какую ответственность несет работодатель за несвоевременную оплату больничного листа? По закону он должен быть оплачен в течение 10 рабочих дней. ....	21
Работник принят на работу заместителем генерального директора с испытательным сроком три месяца. Через месяц работник переводится на должность генерального директора у того же работодателя. В дополнительном соглашении о переводе по соглашению сторон устанавливается испытательный срок два месяца. ....	23
Правомерны ли действия работодателя? .....	23
Работник написал заявление на увольнение. Работодатель выплатил ему зарплату и компенсацию. Но сотрудник написал отзыв своего заявления и отказался возвращать выплаченные деньги. Можно ли удержать перечисленные средства и правомерны ли действия сотрудника? .....	24

Может ли кадастровый инженер одновременно осуществлять кадастровую деятельность в качестве индивидуального предпринимателя и работника юридического лица?.....	26
Можно ли привлечь работника к материальной и (или) дисциплинарной ответственности за несвоевременное предоставление сведений об изменении своих персональных данных, в связи с чем на работодателя наложен штраф?.....	28
Может ли автослесарь быть материально-ответственным лицом, даже если с ним был заключён договор о полной материальной ответственности? .....	32
Можно ли работодателю заключить трудовой договор с иностранным лицом без разрешения на работу? .....	36
Какие особенности условий труда для инвалидов? .....	36
За сколько дней надо уведомить работников об увольнении в связи с ликвидацией организации? .....	37
Как исправить запись в трудовой книжке работника если организация, которая ее произвела ликвидирована? .....	37

### **Работник, помимо основной работы, начал выполнять дополнительную работу у того же работодателя. Необходимо ли заключать с ним дополнительный трудовой договор?**

Ответ:

В соответствии со [ст. 56](#) ТК РФ между работодателем и работником должен быть заключен трудовой договор, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно [ст. 57](#) ТК РФ в трудовом договоре должны быть, в частности, указаны: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); соответствующие месту работы и трудовой функции условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя) на данном месте работы. Таким образом, при наличии трудовых отношений между работодателем и работником конкретная работа, которую последний должен выполнять, фиксируется в трудовом договоре. Но как быть, если тот же работодатель поручает выполнять этому же работнику дополнительную работу за пределами установленной для него трудовой функции?

В [Письме](#) Минтруда России от 26.04.2017 N 14-2/В-357 указывается, что под другой работой понимается выполнение в свободное от основной работы время работы на условиях самостоятельного трудового договора. То есть в случае выполнения дополнительной работы у того же работодателя работник заключает с ним еще один трудовой договор помимо действующего.

Ведомство настаивает на том, что должен быть заключен именно второй трудовой договор и издан приказ о приеме на работу по внутреннему совместительству. В данном трудовом договоре должно быть указание на то, что работа выполняется по совместительству.

По нашему мнению, в таком случае целесообразно заключать срочный трудовой договор на время работ, выполняемых по совместительству. [Статья 59](#) ТК РФ допускает возможность заключения такого договора в данной ситуации.

Работник может работать в порядке как внешнего, так и внутреннего совместительства по любой обусловленной трудовым договором специальности, *профессии* или *должности*, в том числе и по той же, что и на основной *работе* ([Письмо](#) Роструда от 21.04.2011 N 1048-6-1).

Но надо *отличать* выполнение работ по внутреннему *совместительству* от *совмещения* должностей у того же работодателя. Во втором случае не требуется оформлять новый трудовой договор (см. [Письмо](#) Минтруда России от 26.12.2016 N 15-2/ООГ-4698).

Согласно [ст. 282](#) ТК РФ совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену) ([ст. 284](#) ТК РФ).

Заключение и прекращение трудового договора при работе по совместительству производится в общем порядке с соблюдением всех установленных сроков.

А при совмещении работнику по его письменному согласию может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную плату ([ст. 60.2](#) ТК РФ). Дополнительная работа по такой же профессии (должности), что и основная, может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются в приказе работодателем с письменного согласия работника.

Таким образом, ключевое отличие работы по совместительству от совмещения профессий заключается в том, что совместительство производится в то время, когда основная работа не выполняется. А совмещение осуществляется в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) для основной работы (трудовой функции).

Например, чтобы в обязанности бухгалтера в течение его рабочей смены входило ведение кассы, работодатель в рамках действующего трудового договора бухгалтера должен заключить с ним соглашение о совмещении должностей и ознакомить его под подпись с должностной инструкцией кассира ([Письмо](#) Минтруда России от 20.07.2016 N 14-2/В-688). В соглашении нужно установить:

- размер доплаты за совмещение;
- срок совмещения - например, на период отпуска кассира или до приема работника на должность кассира;
- издать приказ о возложении на работника обязанностей кассира в порядке совмещения должностей;
- оформить прием-передачу кассы.

## Вправе ли микропредприятия дополнять типовую форму трудового договора новыми положениями и исключать пункты, которые предусмотрены формой?

Ответ:

Согласно ст. 309.2 ТК РФ работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе полностью или частично отказаться от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности и др.). При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений указанный работодатель должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 N 858.

К сведению. По среднесписочной численности работников (до 15 человек) и предельному значению доходов (120 млн. руб.) "упрощенцы", имеющие данные показатели, могут относиться к микропредприятиям ([п. 1.1 ст. 4](#) Федерального закона от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии *малого* и *среднего* предпринимательства в Российской Федерации", [Постановление](#) Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 "О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства").

Типовая форма трудового договора, заключаемого микропредприятиями, разработана в целях обеспечения прав работника, предусмотренных действующим законодательством, и включает в себя все необходимые условия, которые должны быть предусмотрены трудовым договором, а также локальными актами работодателя.

На практике при работе с типовой формой трудового договора нередко возникает вопрос о возможности ее изменения, исключения отдельных условий или дополнения новыми положениями. Принято считать, что типовую форму можно только дополнять какими-либо новыми пунктами при наличии такой необходимости с соблюдением обязательных норм, предусмотренных законодательством.

При этом в типовой форме трудового договора, заключаемого микропредприятиями, имеются примечания, согласно которым отдельные пункты не применяются к определенным категориям работников, а в некоторых трудовых договорах должны быть указаны дополнительные сведения.

Так, в примечаниях закрепляется, что п. 18 типового договора о режиме рабочего времени не применяется к дистанционным и надомным работникам. Кроме того, к дистанционным работникам не применяются п. 23-26 (об охране труда). Данные особенности установлены с учетом специфики работы дистанционных работников и надомников.

Одновременно в примечаниях предусматривается, что п. 27 (о социальном страховании) применяется к работникам - иностранным гражданам с особенностями, установленными федеральными законами и международными договорами РФ. Помимо

этого, для иностранных граждан или лиц без гражданства отражаются следующие сведения:

- о разрешении на работу или патенте - при заключении трудового договора с временно пребывающим в РФ иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- о разрешении на временное проживание в РФ - при заключении трудового договора с временно проживающим в РФ иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- о виде на жительство - при заключении трудового договора с постоянно проживающим в РФ иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- реквизиты договора (полиса) добровольного медицинского страхования или заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг с временно пребывающим в РФ иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Иные особенности заключения трудового договора микропредприятиями по типовой форме не предусмотрены.

Вместе с тем Минтрудом было подготовлено Письмо от 30.06.2017 N 14-1/В-591, затрагивающее вопрос о возможности исключения отдельных положений из типовой формы трудового договора, разработанной для микропредприятий. В письме отмечается, что при заключении трудового договора с работниками субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям, работодатель может исключить из трудового договора пункты, заполнение которых не предусматривается в связи с характером работы, а также пункты, указанные в примечаниях к типовому договору.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 610, Минтруд дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции министерства, и в случаях, предусмотренных законодательством РФ. При этом мнение Минтруда, как отмечает сам Минтруд, не является разъяснением и нормативным правовым актом. То есть разъяснения Минтруда не имеют обязательного характера, однако следует их учитывать в качестве мнения компетентного органа и при возникновении спорных ситуаций на них ссылаться.

Из изложенного выше вытекает, что возможно исключение отдельных пунктов из типовой формы, если данные пункты противоречат характеру выполняемой работы. При этом работодатель-микропредприятие, исключивший какие-либо пункты из типовой формы, должен иметь соответствующие основания, произвольное исключение положений типового договора не допускается.

Получается, что микропредприятия, которые не разрабатывают локальные акты, предусмотренные трудовым законодательством, должны заключать трудовые договоры с работниками по типовой форме. При этом они вправе дополнять типовую форму необходимыми пунктами, а также, по мнению Минтруда, исключать отдельные положения с учетом характера работы.

## Обязан ли индивидуальный предприниматель (ИП) как юридическое лицо заключать с работниками трудовые договора и оформлять трудовые книжки?

Ответ:

Да, Вы правы. Работодатель - физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, обязан:

- оформлять в письменной форме трудовые договоры с работниками в течение трех рабочих дней с момента их допуска к работе;

- вести [трудовые книжки](#) на работников, проработавших более пяти дней.

Иными словами на работодателя - физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, порядок оформления трудовых отношений, установленный действующими нормами законодательства, распространяется в полном объеме.

Правовое обоснование:

Согласно [ч. 1 ст. 20](#) ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры ([ч. 4 ст. 20](#) ТК РФ).

Для целей ТК РФ работодателями - физическими лицами признаются физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве *индивидуальных предпринимателей* и осуществляющие предпринимательскую *деятельность без образования юридического лица*, а также *частные* нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная *деятельность* в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в *трудовые отношения* с работниками в целях осуществления указанной *деятельности* (далее - работодатели - *индивидуальные предприниматели*). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в *трудовые отношения* с работниками в целях осуществления этой *деятельности*, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей - *индивидуальных предпринимателей* ([абз. 2 ч. 5 ст. 20](#) ТК РФ).

В соответствии с [ч. 1 ст. 67](#) ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе



работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе ([ч. 2 ст. 67](#) ТК РФ).

Согласно [ч. 3 ст. 66](#) ТК РФ работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет [трудовые книжки](#) на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

### **Сотрудница, занимающая руководящую должность, ушла в декретный отпуск. Как правильно оформить временный перевод другого сотрудника на эту должность, а в трудовом договоре нового сотрудника (взятого на освободившееся место) правильно прописать условия о сроке договора?**

Ответ:

Работодатель вправе перевести работника на другую должность на срок нахождения в отпуске основного сотрудника с его согласия. Перевод при этом должен быть оформлен дополнительным соглашением к трудовому договору. На время перевода работника на его должность может быть принят другой сотрудник по срочному трудовому договору, который заключается на срок перевода основного работника на другую должность.

Правовое обоснование:

[Статья 72.1](#) Трудового кодекса РФ (ТК РФ) определяет, что перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [частями второй](#) и [третьей статьи 72.2](#).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

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

Согласно [частям 2](#) и [4 статьи 57](#) ТК РФ:

- обязательным для включения в трудовой договор является условие о трудовой функции, под которой понимается работа по должности в соответствии со [штатным расписанием](#), профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы,

- в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными



актами, в частности об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

В соответствии со [статьей 72.2](#) ТК РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в [части второй статьи 72.2](#). При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных [частями второй и третьей статьи 72.2](#), оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

## **Может ли работодатель установить неполный рабочий день работнику в целях оптимизации затрат?**

Ответ:

Работодатель вправе в одностороннем порядке перевести работника на работу в режиме неполного рабочего времени только при одновременном выполнении следующих условий:

- в организации происходят изменения организационных или технологических условий труда;
- о вышеуказанных изменениях работодатель письменно уведомит работника за два месяца;
- вышеуказанные изменения могут повлечь массовые увольнения работников.

Если хотя бы одно из вышеуказанных условий не выполняется, то *установить работнику без его согласия режим неполного рабочего дня* работодатель будет не вправе.

Правовое обоснование:

Согласно [ч. 1 ст. 74](#) ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по *инициативе работодателя*, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ([ч. 2 ст. 74](#) ТК РФ).

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев ([ч. 5 ст. 74](#) ТК РФ).

В соответствии с [ч. 1 ст. 93](#) ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

### **Имеет ли право работодатель сокращать работников-пенсионеров если необходимо провести оптимизацию штатного расписания (по финансовым соображениям)? Каков порядок сокращения работающего пенсионера?**

Ответ:

Пенсионеры обладают такими же гарантиями и правами наравне при сокращении численности или штата, как и все остальные работники, в том числе, преимущественным правом на оставление на работе.

В случае сокращения численности работников (одного человека из четырех, которые занимают одинаковую должность) преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

[Трудовое законодательство](#) не дает критериев производительности труда, а, следовательно, работодатель определяет степень производительности труда работников самостоятельно. К ним могут относиться показатели сдельной заработной платы, показатели премирования, соблюдения сроков выполнения обязанностей и т.п.

Под квалификацией работника понимается его уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Таким образом, более длительный стаж работы в организации является преимуществом, однако должен учитываться

работодателем в совокупности с другими факторами: производительность труда, наличие определенных знаний, умений, профессиональных навыков.

Если производительность труда и квалификация работников одинакова, то предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Правовое обоснование:

Согласно [ст. 179](#) ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

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

В силу [ч. 1 ст. 195.1](#) ТК РФ квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

### **Какой пакет документов при приеме на работу должен предоставить гражданин Украины?**

Ответ:

При приёме на работу указанное лицо должно предъявить разрешение на временное проживание и паспорт гражданина Украины. В остальном приём на работу такого лица осуществляется в общем порядке.

Правовое обоснование:

[Статьей 327.2](#) ТК РФ установлено, что наряду со сведениями, предусмотренными [частью первой статьи 57](#) Кодекса, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на работу или патент), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешении на временное проживание в Российской Федерации, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на временное проживание), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

виде на жительство, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - вид на жительство), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Наряду с условиями, предусмотренными [частью второй статьи 57](#) Кодекса, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

В соответствии со [статьей 327.3](#) ТК РФ наряду с документами, предусмотренными [статьей 65](#) Кодекса, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о *предоставлении* платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, *должен* обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

*разрешение на работу* или *патент*, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

ВИД на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 Кодекса.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

**Вправе ли работодатель требовать полис ДМС у иностранного гражданина, имеющего вид на жительство и полис ОМС, ссылаясь на п. 10 статьи 13 N 115-ФЗ, в то время, как статьей 327.3 ТК РФ N 197-ФЗ регламентируется обязательность полиса ДМС только при заключении трудового договора с временно пребывающими иностранными гражданами?**

Ответ:

Если у иностранного гражданина есть полис ОМС, он относится к категории лиц, которым медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения Российской Федерации оказывается наравне с гражданами Российской Федерации и работодатель не вправе требовать от него полис ДМС.

Правовое обоснование:

В соответствии с ч. 2 ст. 327.2 ТК РФ наряду с условиями, предусмотренными ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в *трудовой договор* с работником, являющимся временно пребывающим в Российской Федерации *иностранным гражданином* или лицом без гражданства, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия *трудового договора*, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо *заключенного* работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся *иностранным* гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной



медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

В соответствии с [абз. 1 ч. 1 ст. 327.3](#) ТК РФ наряду с документами, предусмотренными [ст. 65](#) ТК РФ, при *заключении трудового договора* поступающий на работу *иностраный гражданин* или лицо без гражданства предъявляют работодателю договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при *заключении трудового договора* с временно пребывающими в Российской Федерации *иностранным гражданином* или лицом без гражданства. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

Полис обязательного медицинского страхования является документом, удостоверяющим право застрахованного лица на бесплатное оказание медицинской помощи на всей территории Российской Федерации в объеме, предусмотренном базовой программой обязательного медицинского страхования ([ст. 45](#) Федерального закона от 29.11.2010 N 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации")

## **Статья 327.2. Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства**

Наряду со сведениями, предусмотренными [частью первой статьи 57](#) настоящего Кодекса, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с [законодательством](#) о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на работу или патент), за исключением случаев, установленных федеральными законами или [международными договорами](#) Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешении на временное проживание в Российской Федерации, выданном в соответствии с [законодательством](#) о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на временное проживание), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

виде на жительство, выданном в соответствии с [законодательством](#) о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - вид на жительство), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Наряду с условиями, предусмотренными [частью второй статьи 57](#) настоящего Кодекса, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, за исключением случаев, установленных федеральными законами или [международными договорами](#) Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме

### **Статья 327.3. Документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства при приеме на работу**

Наряду с документами, предусмотренными [статьей 65](#) настоящего Кодекса, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или [международными договорами](#) Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если



заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном [частью третьей статьи 57](#) настоящего Кодекса.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

**Работник уличен в нецелевом использовании ресурсов компании. Официально подтверждено, что работник неоднократно передавал данные из базы работодателя другим компаниям. Может ли это считаться грубым нарушением работником трудовых обязанностей и повлечь за собой увольнение?**

Ответ:

За данное нарушение работодатель не вправе уволить работника. В [ТК РФ](#) содержится исчерпывающий перечень однократных грубых нарушений работником трудовых обязанностей, за совершение которых работодатель вправе применить к сотруднику взыскание в виде увольнения.

Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора.

Правовое обоснование:

Согласно [ст. 81](#) ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

## Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

Федеральным законом от 28 декабря 2016 г. N 505-ФЗ в пункт 7.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении ста

восьмидесяти дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими [федеральными законами](#), нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном [Федеральным законом](#) от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного [грубого нарушения](#) руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) [утратил силу](#);

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим [Кодексом](#) и иными [федеральными законами](#).

Порядок проведения аттестации ([пункт 3](#) части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными [нормативными правовыми актами](#), содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) или [3](#) части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного

согласия на 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. 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.

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

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](#) или [8](#) части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

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

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1 части первой](#) настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

[Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 82 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона

**Работодатель принял решение внести изменения в штатное расписание, в частности изменить наименования должностей некоторых работников и уменьшить заработную плату. При этом трудовая функция по данным должностям не изменяется. Нарушим ли мы трудовое законодательство, изменив условия трудовых договоров с этими работниками в одностороннем порядке?**

Ответ:

Если работодатель не сможет доказать, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, то в случае отказа работников от работы и их увольнения по [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ действия работодателя будут признаны неправомерными, а работников восстановят. Данные действия работодателя могут быть квалифицированы как сокращение штата работников.

Обоснование. В соответствии с [п. 10](#) Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

(далее - Постановление N 2) работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Таким образом, принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя.

Согласно [ст. 74](#) ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением в том числе организационных условий труда (структурная реорганизация производства), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Этой же статьей установлен порядок введения соответствующих изменений и увольнения работника при отказе работать в новых условиях.

Исходя из [п. 21](#) Постановления N 2, разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был расторгнут по [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ, необходимо учитывать, что в силу [ст. 56](#) ГПК РФ работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства. При отсутствии таких доказательств прекращение трудовых отношений по [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ не может быть признано законным.

Имеется [Определение](#) ВС РФ от 16.05.2014 N 5-КГ14-14, в котором рассматривалась аналогичная ситуация. Суд постановил: при применении работодателем положений [ст. 74](#) ТК РФ запрещается изменение трудовой функции работника, содержание которой определяется в соответствии с [ч. 1 ст. 57](#) ТК РФ, изменение наименования должности в штатном расписании со снижением размера заработной платы свидетельствует о том, что прежняя трудовая функция не сохранилась. В результате Верховный суд признал, что в данном случае следует не применять [ст. 74](#) ТК РФ, а увольнять работника по сокращению численности или штата.

Таким образом, если работодатель не сможет обосновать, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, то при увольнении работников по [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ действия работодателя будут признаны неправомерными, а работников восстановят.

#### **Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда**

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан

уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. 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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с [пунктом 7 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Об уведомлении службы занятости при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели см. [Закон](#) РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

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

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

### **Какую ответственность несет работодатель за несвоевременную оплату больничного листа? По закону он должен быть оплачен в течение 10 рабочих дней.**

Ответ:

За нарушение срока оплаты пособия по временной нетрудоспособности работодатель несет материальную ответственность в виде выплаты задолженности с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](#) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.



За нарушение срока оплаты пособия по временной нетрудоспособности работодатель может быть также привлечен к административной и уголовной ответственности (частичная невыплата свыше трех месяцев или полная невыплата свыше двух месяцев).

Кроме того, если задержка срока выплаты пособия по временной нетрудоспособности причинила работнику моральный вред, то он также может потребовать от работодателя его возмещения.

Правовое обоснование:

В соответствии со [ст. 419](#) ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Согласно [ст. 236](#) ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) 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](#) Центрального банка Российской Федерации 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 заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В соответствии с [ч. 6 ст. 5.27](#) КоАП РФ невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых *отношений*, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного *трудовым* законодательством, -

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.

Согласно [ч. 1-2 ст. 145.1](#) УК РФ частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -



наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

В соответствии со [ст. 237](#) ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

**Работник принят на работу заместителем генерального директора с испытательным сроком три месяца. Через месяц работник переводится на должность генерального директора у того же работодателя. В дополнительном соглашении о переводе по соглашению сторон устанавливается испытательный срок два месяца. Правомерны ли действия работодателя?**

Ответ:

После перевода на другую работу первоначальное условие об испытании продолжает действовать до истечения срока испытания. Установить новый срок испытания нельзя.

Обоснование вывода:

Согласно [ст. 70](#) ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки соответствия поручаемой работе.

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

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Необходимо отметить, что трудовое законодательство не предусматривает оснований для признания работника прошедшим испытание досрочно, а единственным основанием для признания работника прошедшим испытание является истечение срока испытания. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание ([часть третья ст. 71](#) ТК РФ).

[Статья 72.1](#) ТК РФ, которая устанавливает правила перевода на другую работу, не говорит об изменении каких-либо других условий трудового договора, кроме условия о месте работы или условия о трудовой функции.

Переводом на другую работу является постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Соответственно, при переводе работника на другую должность работник и работодатель заключают дополнительное соглашение к трудовому договору о том, какие условия трудового договора подлежат изменению (например, пункт трудового договора о должности работника, заработной плате и т.п.). Если работник и работодатель при переводе работника на другую должность не внесли в дополнительное соглашение пункт об отмене установленного трудовым договором *испытательного срока*, то данный пункт об *испытательном сроке* продолжает действовать в отношении работника и при его переводе

Таким образом, после перевода на другую работу условие об испытании продолжает действовать до истечения срока испытания.

При этом отметим, что при переводе работника установить для него новый срок испытания нельзя, поскольку трудовые отношения не возникают вновь, а продолжаются, хотя и в измененном виде.

**Работник написал заявление на увольнение. Работодатель выплатил ему зарплату и компенсацию. Но сотрудник написал отзыв своего заявления и отказался возвращать выплаченные деньги. Можно ли удержать перечисленные средства и правомерны ли действия сотрудника?**

Ответ:

В действиях работника нарушения не усматриваются. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. В такой ситуации трудовым законодательством не предусмотрена обязанность работника вернуть денежные средства, выплаченные ему в связи с увольнением.

В данном случае оснований для удержания из заработной платы, в том числе в связи с выплатой денежной компенсации за неиспользованные отпуска, не имеется. При последующей оплате труда работника необходимо учесть выплаченную при увольнении

заработную плату, а перерасчет отпускных следует сделать при предоставлении указанных неиспользованных отпусков.

Правовое обоснование:

Как следует из ст. 80 Трудового кодекса РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

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

Согласно ст. 84.1 Трудового кодекса РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан *выдать* ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим [Кодексом](#) или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день *прекращения трудового договора* работодатель обязан *выдать работнику [трудовую книжку](#)* и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению *работника* работодатель также обязан *выдать* ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в *трудовую книжку* об основании и о причине *прекращения трудового договора* должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего [Кодекса](#) или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день *прекращения трудового договора* *выдать трудовую книжку работнику* невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку

*выдачи трудовой книжки*. Работодатель также не несет ответственности за задержку *выдачи трудовой книжки* в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления *прекращения трудовых отношений при увольнении работника* по основанию, предусмотренному [подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81](#) или [пунктом 4 части первой статьи 83](#) настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового *договора* с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с [частью второй статьи 261](#) настоящего Кодекса. По письменному обращению *работника*, не получившего *трудовую книжку* после *увольнения*, работодатель обязан *выдать* ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

### **Может ли кадастровый инженер одновременно осуществлять кадастровую деятельность в качестве индивидуального предпринимателя и работника юридического лица?**

Ответ:

В соответствии с [частью 1 статьи 31](#) Федерального закона от 24.07.2007 N 221-ФЗ "О государственном кадастре недвижимости" (далее - Федеральный закон о кадастре) кадастровый инженер может выбрать одну из следующих форм организации своей кадастровой *деятельности*:

1) в качестве *индивидуального предпринимателя*;

2) в качестве работника юридического лица на основании трудового договора с таким юридическим лицом.

Кадастровый инженер вправе принять решение об осуществлении своей кадастровой *деятельности* в качестве *индивидуального предпринимателя*, если он зарегистрирован в этом качестве в установленном [законодательством](#) Российской Федерации порядке ([статья 32](#) Федерального закона о кадастре).

Согласно [части 1 статьи 33](#) Федерального закона о кадастре кадастровый инженер вправе осуществлять кадастровую деятельность на основании трудового договора с юридическим лицом в качестве работника такого юридического лица. Договоры подряда на выполнение кадастровых работ заключаются таким юридическим лицом. Данные работы вправе выполнять только кадастровый инженер - работник такого юридического лица.

Следовательно, кадастровый инженер не вправе осуществлять кадастровую *деятельность* одновременно в качестве *индивидуального предпринимателя* и работника юридического лица.

#### Статья 31. Формы организации кадастровой деятельности

[Федеральным законом](#) от 30 декабря 2015 г. N 452-ФЗ в часть 1 статьи 31 настоящего Федерального закона внесены изменения

[1.](#) Кадастровый инженер может выбрать одну из следующих форм организации своей кадастровой деятельности:

1) в качестве индивидуального предпринимателя;

2) в качестве работника юридического лица на основании трудового договора с таким юридическим лицом.

[Федеральным законом](#) от 30 декабря 2015 г. N 452-ФЗ в часть 2 статьи 31 настоящего Федерального закона внесены изменения

2. Кадастровый инженер в соответствии с настоящим Федеральным законом вправе выбирать форму организации своей кадастровой деятельности и место ее осуществления самостоятельно.

[3. Утратила силу](#) с 1 июля 2016 г.

Статья 32. Осуществление кадастровым инженером кадастровой деятельности в качестве индивидуального предпринимателя

Кадастровый инженер вправе принять решение об осуществлении своей кадастровой деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, если он зарегистрирован в этом качестве в установленном [законодательством](#) Российской Федерации порядке.

Статья 33. Осуществление кадастровым инженером кадастровой деятельности в качестве работника юридического лица

Федерального закона внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 октября 2013 г.

1. Кадастровый инженер вправе осуществлять кадастровую деятельность на основании трудового договора с юридическим лицом в качестве работника такого юридического лица. Договоры подряда на выполнение кадастровых работ заключаются таким юридическим лицом. Данные работы вправе выполнять только кадастровый инженер - работник такого юридического лица.

2. Указанное в [части 1](#) настоящей статьи юридическое лицо обязано:

1) иметь в штате не менее двух кадастровых инженеров, которые вправе осуществлять кадастровую деятельность;

2) обеспечивать сохранность документов, получаемых от заказчика и третьих лиц при выполнении соответствующих кадастровых работ;

[Федеральным законом](#) от 30 декабря 2015 г. N 452-ФЗ часть 2 статьи 33 настоящего Федерального закона дополнена пунктом 3, [вступающим в силу](#) с 1 июля 2016 г.

3) отстранить от выполнения кадастровых работ (не допускать к выполнению кадастровых работ) кадастрового инженера:

а) не прошедшего в установленном порядке обучения по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации;

б) исключенного из саморегулируемой организации кадастровых инженеров;

в) привлеченного в качестве обвиняемого, в отношении которого судом вынесено постановление о его временном отстранении от должности в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации.

[Федеральным законом](#) от 30 декабря 2015 г. N 452-ФЗ статья 33 настоящего Федерального закона дополнена частью 3, [вступающей в силу](#) с 1 июля 2016 г.

3. Указанное в [части 1](#) настоящей статьи юридическое лицо отстраняет от выполнения кадастровых работ (не допускает к выполнению кадастровых работ) кадастрового инженера на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для его отстранения, предусмотренных [пунктом 3 части 2](#) настоящей статьи.

[Федеральным законом](#) от 30 декабря 2015 г. N 452-ФЗ статья 33 настоящего Федерального закона дополнена частью 4, [вступающей в силу](#) с 1 июля 2016 г.

4. Указанное в [части 1](#) настоящей статьи юридическое лицо вправе отстранить от выполнения кадастровых работ (не допускать к выполнению кадастровых работ) кадастрового инженера на период проведения в отношении его плановой или внеплановой проверки саморегулируемой организацией кадастровых инженеров. При этом заработная плата такому кадастровому инженеру начисляется в течение всего времени проведения плановой или внеплановой проверки.

[Федеральным законом](#) от 3 июля 2016 г. N 361-ФЗ в часть 5 статьи 33 настоящего Федерального закона внесены изменения, [вступающие в силу](#) 1 января 2017 г.

5. Обязанность по хранению актов согласования местоположения границ земельных участков, подготовленных в ходе выполнения кадастровых работ кадастровым инженером, являющимся работником юридического лица на основании трудового договора с таким лицом, и передаче их в орган регистрации прав в [порядке и в сроки](#), которые установлены органом нормативно-правового регулирования в сфере кадастровых отношений, возлагается на юридическое лицо, работником которого является кадастровый инженер, подготовивший акты согласования местоположения границ земельных участков в ходе выполнения кадастровых работ.

### **Можно ли привлечь работника к материальной и (или) дисциплинарной ответственности за несвоевременное предоставление сведений об изменении своих персональных данных, в связи с чем на работодателя наложен штраф?**

Ответ:

Работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Работодатель вправе привлекать работника к материальной ответственности, если имеется причинная связь между допущенным нарушением и материальным ущербом.

Работник может быть привлечен к материальной ответственности только в случае виновного причинения ущерба работодателю. Пределы ответственности работника ограничиваются его среднемесячным заработком.

Ответственность в полном размере причиненного ущерба наступает только в случаях, перечисленных в [ст. 243](#) ТК РФ.



Правовое обоснование:

[Статья 189](#) ТК РФ устанавливает, что дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

Согласно [статье 192](#) ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5, 6, 9](#) или [10 части первой статьи 81](#), [пунктом 1 статьи 336](#) или [статьей 348.11](#) Кодекса, а также [пунктом 7, 7.1](#) или [8 части первой статьи 81](#) Кодекса 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.

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

[Статья 193](#) ТК РФ устанавливает порядок применения дисциплинарных взысканий.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.



Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Согласно [статье 194](#) ТК РФ 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 работы по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Согласно [ст. 238](#) ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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

[Статьей 239](#) ТК РФ предусмотрено, что материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В силу [ст. 241](#) ТК РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

В соответствии со [ст. 242](#) ТК РФ полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных [ТК РФ](#) или иными федеральными законами.

Согласно [ст. 243](#) ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с [ТК РФ](#) или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой *установлен* соответствующим государственным органом;
- 7) *разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну* (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении *работником* трудовых обязанностей.

Материальная *ответственность* в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с главным бухгалтером.

[Статьей 246](#) ТК РФ установлено, что размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В силу [ст. 247](#) ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера

причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном [ТК РФ](#).

Согласно [ст. 248](#) ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

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

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

В соответствии со [ст. 137](#) ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

### **Может ли автослесарь быть материально-ответственным лицом, даже если с ним был заключён договор о полной материальной ответственности?**

Ответ:

Заключение договора о полной материальной ответственности с автослесарем не правомерно.

Работник несет материальную ответственность перед работодателем в случае причинения по вине работника материального ущерба работодателю (например, при порче или утрате имущества работодателя, если работодатель вынужден был по вине работника заплатить кому-либо штрафы или возместить ущерб и т.д.).

По общему правилу, за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Материальная ответственность за ущерб в полном размере, превышающем среднемесячный заработок,

может возлагаться на работника лишь в случаях, прямо предусмотренных [Трудовым кодексом](#) РФ.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за ущерб, причиненный работодателю:

- умышленно,
- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения,
- в результате совершения преступления, установленного приговором суда,
- в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Работники в возрасте от 18 лет несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю, в вышеперечисленных случаях, а также в случае:

- недостачи ценностей, вверенных им на основании специального письменного договора или полученных по разовому документу;
- если с работником заключен договор о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества. Такой договор можно заключить только с работником, который занимает должности или выполняет работу, перечисленные в [Перечне](#), утвержденном [Постановлением](#) Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85. Этим же постановлением утверждена и форма такого договора. Если договор заключен с работником, чья должность или работа не содержатся в Перечне, то такой договор является недействительным, и взыскать на основании такого договора ущерб в полном размере нельзя;
- *разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну* (государственную, служебную, коммерческую или иную);
- причинения ущерба не при исполнении *работником* трудовых обязанностей (например, когда работник использовал имущество предприятия в личных целях).

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

До принятия решения о возмещении ущерба работодатель обязан:

- провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причины его возникновения. Для этого работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Размер ущерба при утрате и порче имущества определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен на день

причинения ущерба. Работник (его представитель) имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их;

- истребовать от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от предоставления объяснения составляется соответствующий акт.

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

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб или сумма причиненного ущерба превышает средний месячный заработок работника, то взыскание может осуществляться только судом.

Если работодатель не соблюдает процедуру привлечения работника к полной материальной ответственности, или работник не согласен со взысканием, то за защитой своих прав работник вправе обратиться в суд.

Правовое обоснование:

Согласно [ст. 238](#) ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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

[Статья 241](#) ТК РФ определяет, что за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

На основании [статьи 242](#) ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за

ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Согласно [ст. 243](#) ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с [ТК РФ](#) или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой *установлен* соответствующим государственным органом;
- 7) *разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну* (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении *работником* трудовых обязанностей.

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

В соответствии со [ст. 244](#) ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Такие [Перечень](#) и [формы](#) утверждены [Постановлением](#) Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85.



[Статья 246](#) ТК РФ устанавливает, что размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Согласно [ст. 247](#) ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном [Кодексом](#).

[Статья 248](#) ТК РФ определяет, что взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

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

### **Можно ли работодателю заключить трудовой договор с иностранным лицом без разрешения на работу?**

Ответ:

В соответствии со ст.327.3 ТК РФ, разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с Трудовым Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 Трудового Кодекса, а именно трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора.

### **Какие особенности условий труда для инвалидов?**

Ответ:

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 30.10.2017) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

### **За сколько дней надо уведомить работников об увольнении в связи с ликвидацией организации?**

Ответ:

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. В случае отказа от ознакомления работодатель письменно фиксирует такой отказ. Составленный акт должен быть подписан двумя лицами: представителем работодателя и любым другим работником. Двухмесячный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении не может быть сокращен, но допустимо его увеличение.

### **Как исправить запись в трудовой книжке работника если организация, которая ее произвела ликвидирована?**

Ответ:

В случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке исправление ее производится по месту работы, где была внесена соответствующая запись, либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку. Работодатель обязан в этом случае оказать работнику при его обращении необходимую помощь. Если организация, которая произвела неправильную или неточную запись, реорганизована, исправление производится ее правопреемником, а в случае ликвидации организации - работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа. Если неправильная или неточная запись в трудовой книжке произведена работодателем - физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем, и деятельность его прекращена в установленном порядке, исправление производится работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа. (Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" (с изменениями и дополнениями))