Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

"Издательство Тихомирова М.Ю.", 2015

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Второе издание, переработанное и дополненное

М.Ю.Тихомиров

Об авторе

Михаил Юрьевич Тихомиров - юрист с многолетним опытом практической и научной работы, автор более 600 книг, брошюр и статей по проблемам гражданского, предпринимательского, земельного, жилищного и трудового права, организации управления, обеспечения законности. При его непосредственном участии и под его редакцией изданы широко известные постатейные комментарии к Земельному кодексу РФ, Лесному кодексу РФ, Трудовому кодексу РФ, Жилищному кодексу РФ, Федеральным законам "Об акционерных обществах", "Об обществах с ограниченной ответственностью", "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", "О некоммерческих организациях", "О крестьянском (фермерском) хозяйстве", "Об автономных учреждениях", "О бухгалтерском учете", а также Юридическая энциклопедия и другие актуальные книги.

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Трудовой договор** - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию [<1>](#P19), соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ч. 1 ст. 56 Трудового кодекса РФ (далее - Кодекс)).

--------------------------------

<1> С 01.01.2016 вступает в силу норма, согласно которой выполнение работником трудовой функции осуществляется **в интересах, под управлением и контролем работодателя** (см. ст. 5 ФЗ от 05.05.2014 N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (СЗ РФ. 2014. N 19. Ст. 2321)).

Установление порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров относится к ведению федеральных органов государственной власти (см. ст. 6 Кодекса). Поэтому данные отношения регулируются правилами, содержащимися в актах федерального уровня и прежде всего в разделе III Кодекса. Положения данного раздела конкретизируют предусмотренный ст. 2 Кодекса принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и основываются на общих правилах ст. 9 Кодекса, предусматривающей регулирование указанных отношений в договорном порядке.

Статья 56 Кодекса содержит нормативное определение одной из важнейших и наиболее массовых форм договорного регулирования трудовых отношений - трудового договора - и называет стороны такого договора. Данная статья, сохраняя общий подход к определению трудового договора, ранее заложенный в основу ст. 15 КЗоТ, содержит ряд существенных новелл.

Во-первых, из определения понятия трудового договора исключен употреблявшийся с 1992 г. в качестве синонима этого понятия термин "контракт". Кодекс данным термином не оперирует, между тем контрактами называют трудовые договоры, предусмотренные специальными федеральными законами, регулирующими, например, прохождение государственной и муниципальной службы.

Во-вторых, определение трудового договора в ст. 56 Кодекса структурировано иначе, чем соответствующее определение ст. 15 КЗоТ, - теперь на первом плане находятся основные обязательства работодателя как стороны трудового договора. Вероятно, законодатель, используя этот прием законодательной техники, имел в виду подчеркнуть повышенные социальные обязательства и ответственность работодателя по сравнению с обязательствами работника.

В-третьих, согласно ст. 15 КЗоТ, к основным обязательствам работодателя по трудовому договору относились его обязанности "выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон". Кодекс добавляет к указанным обязанностям также обязанность "предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции", а также уточняет, что работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату "своевременно и в полном размере", что весьма актуально. Исполнение работодателем данной обязанности должно обеспечиваться, в частности, его материальной ответственностью перед работником за задержку выплаты заработной платы (см. ст. 236 Кодекса).

В-четвертых, к числу источников нормативного регулирования условий труда, которые должен обеспечить работодатель, отнесены, помимо Кодекса, законов и иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений, также локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (о таких актах см. ст. 8 Кодекса). Под **условиями труда** понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 Кодекса).

В-пятых, основные обязательства работника по трудовому договору Кодекс дополнил указанием на то, что работник должен выполнять возложенную на него трудовую функцию **лично**. Это не предполагает возможности работника по своему усмотрению перепоручить кому-либо совершение действий, относящихся к его трудовой функции.

Определение трудового договора (ст. 56), а также правила, содержащиеся в других статьях раздела III Кодекса, установлены в общих нормах. Их применение может быть частично ограничено положениями раздела XII Кодекса, предусматривающими особенности регулирования труда отдельных категорий работников и у отдельных видов работодателей. Указанные особенности могут устанавливать также дополнительные правила, не предусмотренные общими нормами.

Так, по общему правилу ч. 1 ст. 56 Кодекса, работник обязан выполнять предусмотренную трудовым договором трудовую функцию (т.е. работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы - см. ст. 15 Кодекса). Если работодателем является физическое лицо, то применяется специальная норма: при заключении трудового договора работник обязан выполнять не запрещенную Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором (см. ст. 303 Кодекса).

Кроме того, применение общих норм Кодекса к отношениям с участием индивидуального работодателя может быть ограничено просто в силу их противоречия существу соответствующих отношений. Например, согласно ч. 1 ст. 56 Кодекса работник обязан соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Такие правила являются локальным нормативным актом (см. ст. 8 Кодекса), принять который вправе только работодатель, являющийся организацией или индивидуальным предпринимателем. Принятие правил внутреннего трудового распорядка работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, невозможно. Однако это не означает, что работник, выполняющий работу у такого работодателя, не обязан соблюдать предусмотренные законодательством и работодателем требования к дисциплине труда и трудовому распорядку. В таких случаях работник обязан подчиняться правилам, определяющим распорядок работы и трудовую дисциплину, которые установлены в качестве обязанностей работника трудовым договором (см. ст. 189 Кодекса) или выражены в не противоречащих трудовому договору указаниях работодателя.

Конституционный принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ), включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, предполагает свободное распоряжение гражданином своими способностями к труду, свободный выбор рода деятельности и профессии. Этим обусловлена и свобода трудового договора для гражданина, который по достижении возраста, установленного ст. 63 Кодекса, вправе: заключить трудовой договор или отказаться от его заключения; выбирать, с каким работодателем им будет заключен трудовой договор; участвовать в согласовании с работодателем условий трудового договора; расторгнуть трудовой договор. Свобода трудового договора для работодателя частично ограничена законом (см. ст. 64 Кодекса).

Трудовой договор, заключаемый в соответствии с Кодексом, является основанием возникновения трудовых отношений (см. ст. 15 Кодекса). В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или учредительным документом организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате юридических фактов, которые перечислены в ч. 2 ст. 16 Кодекса. По общему правилу, после вступления трудового договора в силу между работником и работодателем возникают трудовые отношения. Стороны трудовых отношений приобретают права и несут обязанности, установленные ст. 21 Кодекса для работника и ст. 22 Кодекса - для работодателя. Поэтому необходимо иметь в виду, что перечни обязательств работодателя и работника, содержащиеся в определении трудового договора (ч. 1 ст. 56), не являются исчерпывающими.

**Трудовое законодательство распространяется только на лиц, заключивших трудовые, а не гражданско-правовые договоры.** Поэтому на практике важно различать трудовые договоры и ряд гражданско-правовых договоров (например, подряд, возмездное оказание услуг, поручение, агентирование, авторские и другие договоры), выполнение обязательств по которым тоже может быть связано с трудовой деятельностью физических лиц.

Например, по **договору подряда** подрядчик обязуется выполнить по заданию заказчика определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 702 ГК РФ). По **договору возмездного оказания** услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги, а заказчик обязуется оплатить эти услуги (ст. 779 ГК РФ). По **договору поручения** поверенный обязуется совершить от имени и за счет доверителя определенные юридические действия; при этом права и обязанности по сделке, совершенной поверенным, возникают непосредственно у доверителя (ст. 971 ГК РФ). По **агентскому договору** агент обязуется за вознаграждение совершать по поручению принципала юридические и иные действия от своего имени, но за счет принципала, либо от имени и за счет принципала (ст. 1005 ГК РФ).

В практике некоторых организаций для оформления отношений по выполнению разовых работ, к которым обычно привлекаются сотрудники, не состоящие в ее штате, иногда применяется не основанная на праве форма - так называемые трудовые соглашения. Подобные соглашения не предусмотрены ни трудовым, ни гражданским законодательством, хотя по своему содержанию это чаще всего гражданско-правовые, а не трудовые договоры (договоры подряда или смешанные гражданско-правовые договоры). При этом содержащееся в названии соглашения определение "трудовое" создает немало практических проблем.

Само по себе название договора, как правило, не является основанием для его отнесения к категории трудовых или гражданско-правовых договоров. Разграничение таких договоров возможно лишь на основе анализа обязательств, составляющих предмет того или иного договора. По трудовому договору работник состоит с работодателем, как правило, в длительных отношениях и обязуется выполнять любые работы в соответствии со своей трудовой функцией. Гражданско-правовые договоры, как правило, применяются при выполнении конкретных, чаще всего разовых, работ, объем, содержание и сроки выполнения которых определяются договором.

В настоящее время действует **специальный запрет на заключение гражданско-правовых договоров, которые фактически регулируют трудовые отношения** между работником и работодателем (см. ч. 2 ст. 15 Кодекса).

**Одним из основных критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений является самостоятельность (или несамостоятельность) труда.** При несамостоятельном труде рабочей силой работника управляет не сам работник, а работодатель, который обеспечивает работнику необходимые условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации. В таких случаях работник обязан выполнять свою трудовую функцию лично, подчиняться принятым у данного работодателя правилам внутреннего трудового распорядка и нести дисциплинарную ответственность за их нарушение.

В рамках гражданско-правовых отношений лицо, являющееся исполнителем (подрядчиком, поверенным, агентом, автором и др.), самостоятельно организует деятельность по выполнению предусмотренных договором обязательств (определяет необходимые условия труда, планирует время, необходимое для выполнения работы, характер и объемы работ за определенный период и т.п.). Лицо, выполняющее работы по гражданско-правовому договору, не обязано подчиняться действующим у заказчика (доверителя, принципала и др.) правилам внутреннего трудового распорядка.

Правильное определение отрасли законодательства, на базе которого при помощи трудовых и гражданско-правовых договоров регулируются отношения, связанные с трудом, имеет важное практическое значение. От этого зависит, в частности, решение вопроса об ответственности сторон договора в случае возникновения разногласий и конфликтов. Кроме того, трудовое право предусматривает ряд льгот для наемных работников. Например, Конституция РФ, устанавливая право на отдых, фиксирует, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ст. 37). Подобных гарантий не имеют лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, так как они выполняют их, как правило, на свой риск.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, то к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (см. ч. 4 ст. 11 Кодекса).

**Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.** При этом следует учитывать, что с 01.01.2016 г. вступают в силу специальные правила, запрещающие **заемный труд,** т.е. труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53.1 Кодекса [<1>](#P44).

--------------------------------

<1> См.: ст. 5 ФЗ от 05.05.2014 N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (СЗ РФ. 2014. N 19. Ст. 2321).

Работодатель и работник в качестве сторон трудового договора являются субъектами трудовых отношений (см. ст. 15 Кодекса). По определению ст. 20 Кодекса, работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем; работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Основные права и обязанности работника и работодателя установлены соответственно в ст. ст. 21 и 22 Кодекса.

Необходимо иметь в виду, что особенности статуса отдельных категорий работников и отдельных видов работодателей предусмотрены специальными нормами Кодекса, содержащимися в его разделе XII.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, определен в ст. 63 Кодекса, о чем подробнее будет сказано ниже. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю документы, указанные в ст. 65 Кодекса.

После подписания работодателем и работником трудового договора работодатель обязан оформить прием на работу в соответствии с правилами ст. 68 Кодекса.

ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 57 Кодекса устанавливает универсальный **перечень сведений и условий**, **составляющих содержание трудового договора**.

Указанные сведения и условия подразделяются на три группы: а) **необходимые сведения** (ч. 1 ст. 57), б) обязательные условия (ч. 2 ст. 57) и в) **дополнительные условия** (ч. ч. 4, 5 ст. 57). При отсутствии в трудовом договоре необходимых сведений и одного или нескольких обязательных его условий этот договор не будет соответствовать требованиям, предъявляемым Кодексом к содержанию трудового договора. Однако это не означает, что такой "дефектный" договор признается незаключенным или прекращается - соответствующие ошибки должны быть устранены по правилам ч. 3 рассматриваемой статьи.

В соответствии с ч. 1 ст. 57 Кодекса **в трудовом договоре указываются:**

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

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

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

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

**Необходимые сведения,** перечисленные в ч. 1 ст. 57, не во всех случаях могут быть достаточными для определения сторон трудового договора. Поэтому на практике в трудовом договоре целесообразно также указывать фактические и почтовые адреса сторон, другие сведения, которые стороны сочтут необходимыми.

Кроме того, в некоторых случаях в трудовой договор должны включаться и другие необходимые сведения, предусмотренные специальными нормами. Например, при заключении трудового договора о работе по совместительству в таком трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 Кодекса).

Согласно ч. 2 ст. 57 Кодекса, **обязательными для включения в трудовой договор** являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации [<1>](#P68), или соответствующим положениям профессиональных стандартов [<2>](#P69);

--------------------------------

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (СЗ РФ. 2002. N 44. Ст. 4399).

<2> См., например, Приказы Минтруда России: от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)", от 22.10.2013 N 571н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по социальной работе", от 18.11.2013 N 681н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере" и др. По состоянию на конец 2014 г. утверждено более 170 профессиональных стандартов.

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Кодексом [<1>](#P73) или иным федеральным законом;

--------------------------------

<1> См., например, ст. ст. 58, 59, 261, 275, 304, 332, 338, 344, 348.2, 348 Кодекса.

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, **обязательные условия трудового договора** перечислены в ч. 2 ст. 57 Кодекса в исчерпывающем перечне. Это означает, что согласование сторонами договора указанных здесь существенных условий достаточно для признания соответствующего договора надлежаще оформленным трудовым договором со всеми вытекающими отсюда последствиями (если в договоре также содержатся необходимые сведения, указанные в ч. 1 ст. 57, и к обязательным условиям трудового договора конкретного вида не предъявляются дополнительные требования, установленные специальными нормами).

Несмотря на то что с точки зрения юридической формы перечень обязательных условий трудового договора сформулирован как открытый (использована формулировка "другие условия"), содержание данного перечня следует считать исчерпывающим. Дело в том, что другие, помимо прямо указанных в нем, условия должны обязательно включаться в трудовой договор только в тех случаях, когда это прямо предусмотрено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Местом работы при заключении трудового договора с работодателем - юридическим лицом является соответствующая организация с указанием ее подразделения (филиала, представительства, отдела, цеха, лаборатории и др.) и места нахождения.

Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации указываются в соответствии со штатным расписанием, а если с выполнением работ по соответствующим должностям, специальностям, профессиям связано предоставление компенсаций и льгот или наличие ограничений, то наименования должностей, специальностей, профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать квалификационным справочникам и профессиональным стандартам.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих утвержден Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37 [<1>](#P87). В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" [<2>](#P88) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих; Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

--------------------------------

<1> Бюллетень Минтруда РФ. 1998. N 12 (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 2002. N 44. Ст. 4399 (с последующими изменениями и дополнениями).

Дата начала работы - день, определяемый трудовым договором, в который работник обязуется приступить к исполнению трудовых обязанностей; дата начала работы может не совпадать с датой подписания договора.

Необходимо иметь в виду, что правила общих норм Кодекса могут быть дополнены или частично ограничены положениями, содержащимися в его специальных нормах (см., например, ст. 251 Кодекса). Поэтому для отдельных категорий работников перечень обязательных условий трудового договора может быть расширен специальными нормами. Например, при заключении трудового договора с надомником к числу обязательных условий такого договора относятся условия о порядке и сроках обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядке и сроках вывоза готовой продукции (ст. 310 Кодекса).

Предусмотрены особенности определения обязательных условий трудовых договоров для случаев, когда работодателем является физическое лицо и религиозная организация. При заключении трудового договора с индивидуальным работодателем в такой договор включаются "все условия, существенные для работника и для работодателя" (ч. 2 ст. 303 Кодекса). В трудовой договор с религиозной организацией в соответствии с Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, "существенные для работника и для религиозной организации как работодателя" (ч. 3 ст. 344 Кодекса). Для названных двух типов трудовых договоров обязательными следует считать не только те условия, которые прямо перечислены в ч. 2 ст. 57 Кодекса, но и те, которые в указанных случаях сочтут для себя существенными работодатель и работник. Если стороны не смогут согласовать условия, субъективно определяемые ими как существенные, то соответствующий договор не будет соответствовать требованиям, предъявляемым Кодексом к содержанию трудового договора. В этих случаях применяются правила ч. 3 ст. 57 Кодекса.

Если трудовой договор заключается с работниками, которые относятся к одной из категорий, перечисленных в разделе XII Кодекса, то содержание существенных условий трудового договора определяется с учетом специальных норм, содержащихся в данном разделе. К таким работникам относятся: женщины, лица с семейными обязанностями; работники в возрасте до 18 лет; работники, принимаемые на работу в качестве руководителя организации или члена ее коллегиального исполнительного органа; лица, работающие по совместительству; работники, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев; сезонные работники; работники, привлекаемые к работам вахтовым методом; работники, поступающие на работу к индивидуальному работодателю; надомники; дистанционные работники; лица, поступающие на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности; работники транспорта; работники, занятые на подземных работах; педагогические работники; работники, направляемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей; работники, поступающие на работу в религиозные организации; спортсмены и тренеры; другие категории работников, перечисленные в статьях гл. 55 Кодекса.

Кроме того, содержание трудовых договоров с некоторыми категориями работников определяется с учетом положений специальных федеральных законов, содержащих нормы трудового права, устанавливающие требования к содержанию трудовых договоров. Таковы, например, правила ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" [<1>](#P96), ФЗ от 02.03.2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" [<2>](#P97), ФЗ от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" [<3>](#P98) и других федеральных законов.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215 (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 2007. N 10. Ст. 1152 (с последующими изменениями и дополнениями).

<3> СЗ РФ. 1995. N 35. Ст. 3503 (с последующими изменениями и дополнениями).

Отсутствие в трудовом договоре тех или иных необходимых сведений или обязательных условий (ч. ч. 1 и 2 ст. 57) - это дефект договора, но не основание для признания его незаключенным или расторжения. Такой дефект устраняется по правилам ч. 3 ст. 57 Кодекса.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ч. ч. 1 и 2 ст. 57 Кодекса, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью такого договора.

Приведенные правила установлены в интересах работников и направлены на то, чтобы предотвратить нарушения их трудовых прав со стороны работодателей, сократить возможности для незаконных увольнений.

В ч. 4 ст. 57 Кодекса приводится примерный перечень **дополнительных (факультативных) условий,** которые могут отражаться в содержании трудового договора. 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;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению между работодателем и работником этот перечень может быть расширен или наоборот, ни одно из условий, перечисленных в данной норме, не будет включено в трудовой договор. Юридические свойства трудового договора не зависят от наличия или отсутствия в нем дополнительных условий.

Устанавливая в трудовом договоре дополнительные условия, необходимо учитывать, что **трудовой договор не может содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с объемом его прав и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, перечисленными в** **ч. 4 ст. 57** **Кодекса.** Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться (ч. 2 ст. 9 Кодекса). Кроме того, ч. 4 ст. 57 Кодекса запрещает включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника не только по сравнению с трудовым законодательством, но также по сравнению с условиями, предусмотренными коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В целях проверки соответствия работника поручаемой работе стороны вправе включить в трудовой договор **условие об испытании.** Если такое условие в трудовом договоре отсутствует, то это означает, что работник принят на работу без испытания. Следует, однако, иметь в виду, что условие об испытании не может включаться в трудовые договоры с лицами, перечисленными в ч. 4 ст. 70 Кодекса. По общему правилу, срок испытания не может превышать трех месяцев (кроме случаев, установленных в ч. 5 ст. 70 Кодекса). Об испытании см. ст. ст. 70, 71 Кодекса.

Под **государственной тайной** понимаются сведения военного, экономического и политического характера, имеющие важное государственное значение и специально охраняемые государством. Отношения, связанные с государственной тайной, регулируются Законом РФ от 21.07.1993 N 5485-1 "О государственной тайне" [<1>](#P117) и другими нормативными правовыми актами. Виды сведений, составляющих государственную тайну, определяются в соответствии с утвержденным Указом Президента РФ от 30.11.1995 N 1203 в редакции Указа Президента РФ от 11.02.2006 N 90 Перечнем сведений, отнесенных к государственной тайне [<2>](#P118), который содержит сведения в области военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности государства, распространение которых может нанести ущерб безопасности России, а также наименования федеральных органов исполнительной власти и других организаций, наделенных полномочиями по распоряжению этими сведениями. По мере необходимости перечень пересматривается.

--------------------------------

<1> Российская газета. 1993. 21 сентября (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 1995. N 49. Ст. 4775 (с последующими изменениями и дополнениями).

Допуск (т.е. процедура оформления права граждан на доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, а организации - на проведение работ с использованием таких сведений) должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне осуществляется в соответствии с Законом РФ от 21.07.1993 N 5485-1 "О государственной тайне" и подзаконными нормативными правовыми актами.

**Коммерческая тайна** - это режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Отношения, связанные с установлением, изменением и прекращением режима коммерческой тайны в отношении информации, которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, регулирует ФЗ от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" [<1>](#P123).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3283 (с последующими изменениями и дополнениями).

Сведения конфиденциального характера, на которые распространяется режим **служебной тайны,** определяются работодателями с учетом положений федеральных законов и других нормативных правовых актов, регулирующих соответствующие отношения в конкретных отраслях и сферах деятельности. Например, в соответствии с Приказом Минфина России от 17.06.2014 N 162 "Об утверждении Перечня сведений ограниченного доступа, не содержащих сведений, составляющих государственную тайну (конфиденциального характера), Министерства финансов Российской Федерации", к служебным сведениям, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (служебной тайне), относятся сведения, прямо перечисленные в данном Приказе. В конкретных сферах деятельности соответствующие работники должны соблюдать например, режимы банковской, налоговой, врачебной, нотариальной, адвокатской, аудиторской тайны, защиты персональных данных и др.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться **права и обязанности работника и работодателя,** установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ч. 5 ст. 57 Кодекса).

С нашей точки зрения, установленные здесь правила декларативны и имеют целью, скорее всего, продемонстрировать "заботу" законодателя об интересах работников. В реальности же приведенные правила не имеют юридического смысла, так как наличие или отсутствие в трудовом договоре указанных прав и обязанностей никак не влияет на само существование этих прав и обязанностей, предусмотренных актами, имеющими большую по сравнению с трудовым договором юридическую силу.

По смыслу ч. 5 ст. 57 Кодекса включение в трудовой договор указанных прав и обязанностей возможно как при заключении договора, так и впоследствии, путем внесения в него изменений и дополнений. Для изменения условий трудового договора необходимо согласие обеих его сторон - работодателя и работника, выраженное в соглашении об изменении условий трудового договора. Поэтому изменение условий договора, как правило, невозможно, если по этому поводу имеется волеизъявление лишь одной его стороны, а другая сторона не дает на это согласия.

Форма соглашения об изменении условий трудового договора должна быть письменной, как и форма самого трудового договора (см. ст. 67 Кодекса). В обоих случаях речь идет о простой письменной форме, не требующей нотариального удостоверения, что, впрочем, не лишает стороны права удостоверить соответствующее соглашение нотариально.

СРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Кодекс в ст. 58 по срокам действия различает **два вида трудового договора:** а) трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок; б) срочный трудовой договор, т.е. договор на срок до пяти лет, если иной срок не установлен Кодексом и иными федеральными законами. Таким образом, трудовой договор, заключаемый на время выполнения определенной работы, который прежнее трудовое законодательство (КЗоТ) выделяло в качестве самостоятельной разновидности срочного трудового договора, теперь не является элементом классификации трудовых договоров. В то же время ст. 59 Кодекса, наряду с другими основаниями заключения срочного трудового договора, прямо предусматривает возможность заключения такого договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

Срочный трудовой договор, в отличие от трудового договора, заключаемого на неопределенный срок, может быть расторгнут работодателем без объяснения причин по истечении срока, на который такой договор был заключен (п. 2 ч. 1 ст. 77 Кодекса). Это дает работодателю определенные преимущества как стороне трудовых отношений. Поэтому в целях обеспечения прав другой стороны - работника - ч. 2 ст. 58 Кодекса четко регламентирует случаи заключения срочных трудовых договоров. В случаях, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для его заключения, обязательно должны быть указаны в тексте договора (ч. 2 ст. 57 Кодекса относит данную информацию к числу обязательных условий, которые должны содержаться в срочном трудовом договоре).

По общему правилу (п. 2 ч. 1 ст. 58 Кодекса), срочный трудовой договор заключается на срок до пяти лет. Специальными нормами Кодекса и других федеральных законов этот срок может быть изменен. Например, срок трудового договора с руководителем организации определяется ее учредительными документами или соглашением сторон (ч. 1 ст. 275 Кодекса), т.е. в таких случаях этот срок может быть как более, так и менее пяти лет. Срок трудового договора с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, сокращен по сравнению с общим сроком - он не может превышать трех лет (ч. 1 ст. 338 Кодекса). Кодекс прямо предусматривает возможность заключения срочного трудового договора на срок до двух месяцев (ст. ст. 289 - 292), на время выполнения сезонных работ (ст. ст. 293 - 296), определяя при этом особенности регулирования труда соответствующих работников. Срок трудового договора может определяться также с учетом положений иных, помимо Кодекса, федеральных законов.

Часть 2 ст. 58 Кодекса устанавливает общие правила, определяющие случаи, когда допускается заключение срочного трудового договора: **срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок** с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Кодекса. В случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Таким образом, в обязательном порядке срочный трудовой договор заключается в случаях, названных в ч. 1 ст. 59 Кодекса; в таких случаях заключение трудового договора на неопределенный срок следует считать недопустимым. Не обязательно, но возможно заключение срочного трудового договора в случаях, указанных в ч. 2 ст. 59 Кодекса, при условии, что обе стороны такого договора добровольно выразили на это свое согласие.

**Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.** Из содержания данного правила ч. 3 ст. 58 Кодекса следует, что стороны трудового договора при его заключении должны однозначно определить вид договора - срочный или на неопределенный срок. Если срок действия в трудовом договоре не будет оговорен, то такой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если стороны, имея к тому юридические основания, решили заключить срочный трудовой договор, то они обязаны указать в его тексте срок действия договора и обстоятельство (причину), послужившее основанием заключения трудового договора на определенный срок. Оговорить срок действия трудового договора можно несколькими способами.

Во-первых, в тексте договора можно непосредственно указать конкретные календарные даты начала и истечения срока его действия либо, указав дату заключения договора, установить, что договор заключен на определенный календарный период (на один или несколько месяцев, на один год или несколько лет).

Во-вторых, в случаях, когда точную дату истечения срока трудового договора определить затруднительно, срок трудового договора может быть установлен путем указания на день возникновения юридического факта (действия или события), в отношении которого заранее известно, что он определенно возникнет. Например, в срочном трудовом договоре, заключаемом с лицом на период замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется его рабочее место, срок такого договора можно ограничить днем выхода на работу временно отсутствующего работника.

В-третьих, в случаях, когда выполнение определенной работы не может быть определено конкретной датой, срок трудового договора может устанавливаться путем указания на день окончательного выполнения конкретно определенного объема указанной работы. Например, в трудовом договоре с лицом, принимаемым для подготовки годовой бухгалтерской отчетности и сдачи ее в налоговые органы, в качестве срока прекращения трудового договора может быть указан день окончательной сдачи всех входящих в состав отчетности документов в уполномоченный налоговый орган. В трудовом договоре с лицом, принимаемым для выполнения малярных работ, сроком прекращения договора может являться день, в который уполномоченное лицо работодателя осуществит приемку всего объема подлежавших выполнению работ.

Исчисление сроков трудовых договоров в таких случаях производится по правилам ст. ст. 14 и 79 Кодекса.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и **трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.**

Часть 4 ст. 58 Кодекса в целом сохранила содержание и общий смысл норм, прежде содержавшихся в ст. 30 КЗоТ. Однако данная статья КЗоТ предусматривала, что в указанных в ней случаях действие трудового договора "считается продолженным" на неопределенный срок, в то время как согласно ч. 4 ст. 58 Кодекса в таких случаях трудовой договор "считается заключенным" на неопределенный срок. Это означает, что при наличии условий, названных в ч. 4 ст. 58 Кодекса, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок и влечет соответствующие правовые последствия для сторон с даты его вступления в силу, несмотря на то, что такой договор первоначально заключался как срочный. Кроме того, указанная норма Кодекса сформулирована более корректно - она распространяется только на случаи, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения договора в связи с истечением его срока. Таким образом, стороны могут расторгнуть такой трудовой договор по общим основаниям (см. ст. 77 Кодекса).

Истечение срока трудового договора является одним из оснований прекращения трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 Кодекса). Прекращение трудового договора в таких случаях происходит в силу приказа работодателя об увольнении работника в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 Кодекса. При этом работодатель обязан письменно предупредить работника об истечении срока действия трудового договора не менее чем за три дня до увольнения (см. ст. 79 Кодекса).

Несмотря на то что Кодекс существенно расширил возможности заключения срочных трудовых договоров по сравнению с КЗоТ, заключение срочных договоров по-прежнему строго регламентированы Кодексом и другими федеральными законами. Каждый случай заключения срочного трудового договора должен быть юридически обоснован.

Поэтому трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Подтверждение наличия или отсутствия законных оснований к заключению срочного трудового договора относится к компетенции суда общей юрисдикции.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, то суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок (см. п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в редакции Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63 и от 28.09.2010 N 22) [<1>](#P151)).

--------------------------------

<1> Российская газета. 2004. 8 апреля. N 72; 2006. 31 декабря. N 297; 2010. 1 октября. N 222.

Часть 6 ст. 58 Кодекса в императивной норме запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Следует отметить, что данное правило имеет в значительной степени декларативный характер. Дело в том, что весьма проблематично определить истинные цели заключения срочного трудового договора, если для его заключения имелось достаточное формальное основание (причина) из числа предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами и соответствующее основание (причина) обозначено в тексте договора в соответствии со ст. 59 Кодекса. В то же время, если будет доказано заключение срочного трудового договора в целях, указанных в ч. 6 ст. 58 Кодекса, то к работодателю возможно применение административно-правовых санкций за нарушение законодательства о труде в соответствии с КоАП РФ.

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Часть 1 ст. 59, конкретизируя нормы ч. 2 ст. 58 Кодекса и существенно расширяя возможности заключения срочных трудовых договоров по сравнению с КЗоТ, устанавливает перечень случаев, когда необходимо заключение срочного трудового договора. **Срочный трудовой договор заключается:**

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу; для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

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

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

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

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

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

Данный перечень не является исчерпывающим, так как помимо указанных в нем случаев заключение срочного трудового договора является обязательным и тогда, когда это прямо предусмотрено специальными нормами Кодекса или других федеральных законов.

Заключение срочного трудового договора необходимо для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Ряд случаев, когда за временно отсутствующим работником сохраняется место работы (должность), определены Кодексом (см., например, ст. 187, ч. 4 ст. 256, ч. 3 ст. 414).

Срочные трудовые договоры для выполнения временных (до двух месяцев) и сезонных работ заключаются с учетом специальных норм, установленных соответственно в гл. 45 и 46 Кодекса.

Обязательным является заключение срочных трудовых договоров с любыми лицами, направляемыми на работу за границу. При этом заключение срочных трудовых договоров с работниками, направляемыми на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, осуществляется с учетом особенностей регулирования труда указанных работников, установленных ст. ст. 337 - 341 гл. 53 Кодекса.

Срочные трудовые договоры заключаются для проведения работ, выходящих за рамки обычной хозяйственной деятельности работодателя и работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг. Законодатель детально не регламентирует конкретные виды указанных работ, поэтому их основания, виды, сроки выполнения должны определяться в соответствующих локальных актах организации или актах органов, имеющих право давать организации обязательные для исполнения указания. При условии, что проведение работ предусмотрено соответствующим локальным или иным актом, с работниками, привлекаемыми для их выполнения, допустимо заключение срочных трудовых договоров.

Срочные трудовые договоры заключаются с лицами, поступающими на работу в организации, срок деятельности которых ограничен заведомо определенным периодом времени или выполнением заведомо определенной работы. В случаях, когда организация создается на заведомо определенный срок, это обстоятельство указывается в ее учредительных документах (см., например, п. 3 ст. 2 ФЗ от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" [<1>](#P174), п. 5 ст. 2 ФЗ от 26.12.1995 N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" [<2>](#P175)). В таких случаях срок трудового договора определяется сроком, на который создана организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 ГК РФ).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1998. N 7. Ст. 785 (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 1 (с последующими изменениями и дополнениями).

Срочные трудовые договоры заключаются для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки. Отношения, возникающие в сфере образования в связи с реализацией права на образование, обеспечением государственных гарантий прав и свобод человека в сфере образования и созданием условий для реализации права на образование, регулируются ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [<1>](#P179).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2012. N 53 (ч. 1). Ст. 7598 (с последующими изменениями и дополнениями).

Срочные трудовые договоры должны заключаться в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу. О трудовых отношениях, возникающих на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность, см. ст. 17 Кодекса. Кроме того, срочный трудовой договор должен заключаться в случае поступления лица на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях. Данные правила применяются, в частности, с учетом положений ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", ФЗ от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", ФЗ от 08.05.1994 N 3-ФЗ "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" [<1>](#P183), ФЗ от 11.07.2001 N 95-ФЗ "О политических партиях" [<2>](#P184), ФЗ от 19.05.1995 N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" [<3>](#P185) и других федеральных законов.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1994. N 2. Ст. 74 (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 2001. N 29. Ст. 2950 (с последующими изменениями и дополнениями).

<3> СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1930 (с последующими изменениями и дополнениями).

Срочные трудовые договоры заключаются с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения. Например, в соответствии со ст. 24 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" [<1>](#P189) срочный трудовой договор заключается с лицами, желающими участвовать в общественных работах (такой договор может быть расторгнут работником досрочно при устройстве на постоянную или временную работу).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1996. N 17. Ст. 1915 (с последующими изменениями и дополнениями).

Согласно ст. 16 ФЗ от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" [<1>](#P193), работодатель, к которому гражданин прибыл из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы, обязан заключить с ним срочный трудовой договор на период прохождения альтернативной гражданской службы в этой организации и в трехдневный срок уведомить об этом военный комиссариат, который направил гражданина на альтернативную гражданскую службу, а также федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3030 (с последующими изменениями и дополнениями).

Кроме того, срочные трудовые договоры заключаются в случаях, прямо предусмотренных Кодексом (см., например, ст. ст. 332, 348.4), а также иными федеральными законами (см., например, ст. 13.1 ФЗ от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" [<1>](#P197); ст. 25 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"; ст. 34.2 ФЗ от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" [<2>](#P198); ст. 22 ФЗ от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" [<3>](#P199) и др.).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3032 (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 2007. N 50. Ст. 6242 (с последующими изменениями и дополнениями).

<3> СЗ РФ. 2011. N 49 (ч. 1). Ст. 7020 (с последующими изменениями и дополнениями).

Следует обратить внимание на то, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции **суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок** (см. п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в редакции Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63 и от 28.09.2010 N 22)).

Часть 2 ст. 59 Кодекса допускает возможность заключения срочного трудового договора, если по этому поводу имеется согласие и работника, и работодателя, в случаях, указанных в установленном здесь перечне. **По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:**

с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Данный перечень является открытым, так как заключение срочного трудового договора возможно по соглашению сторон и в других случаях, предусмотренных нормами Кодекса или других федеральных законов. Например, срочный трудовой договор может заключаться между работником и работодателем, являющимся религиозной организацией (ст. 344 Кодекса).

Необходимо иметь в виду, что правила ч. 2 ст. 59 Кодекса не обязывают работодателя и работника заключать срочный трудовой договор во всех перечисленных здесь случаях, а лишь предоставляют сторонам трудового договора такую возможность.

Срочные трудовые договоры могут заключаться в случаях, когда в качестве работодателя выступает субъект малого предпринимательства, численность работников которого не превышает пределы, установленные во втором абзаце ч. 2 ст. 59 Кодекса. К субъектам малого предпринимательства относятся внесенные в единый государственный реестр юридических лиц потребительские кооперативы и коммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий), а также физические лица, внесенные в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, крестьянские (фермерские) хозяйства, соответствующие условиям, установленным в ст. 4 ФЗ от 24.07.2007 "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" [<1>](#P217). Подчеркнем, что Кодекс допускает возможность заключения срочных трудовых договоров не любыми субъектами малого предпринимательства, а только теми из них, которые отвечают критериям, установленным в ст. 59 Кодекса.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2007. N 31. Ст. 4006 (с последующими изменениями и дополнениями).

Кодекс допускает заключение срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья разрешена работа только временного характера. Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н [<1>](#P221).

--------------------------------

<1> Российская газета. 2012. 6 июня. N 127.

С работниками, которые осуществили переезд к месту работы в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других регионов и которые не имеют медицинских противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях, также могут заключаться срочные трудовые договоры. Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, был утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 N 1029 [<1>](#P225) и применяется с последующими изменениями и дополнениями. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяются правилами гл. 50 Кодекса.

--------------------------------

<1> СП СССР. 1967. N 29. Ст. 203.

Возможно заключение срочных трудовых договоров для предотвращения и устранения последствий различного рода чрезвычайных обстоятельств, в частности, тех, которые прямо названы в пятом абзаце ч. 2 ст. 59 Кодекса. Примерный перечень возможных несчастных случаев на производстве, подлежащих расследованию и учету, содержится в ч. 3 ст. 227 Кодекса. Под аварией в широком смысле понимается значительное повреждение, поломка какого-либо механизма, машины, детали и т.п. во время работы, движения. Эпидемия - это массовое распространение инфекционного заболевания человека в какой-либо местности, регионе, стране, значительно превышающее обычный уровень заболеваемости, регистрируемый на данной территории в аналогичный период времени. Эпизоотия - широкое распространение инфекционной или инвазионной болезни животных, значительно превышающее обычный уровень заболеваемости этой болезнью на соответствующей территории в аналогичный период времени.

Возможно заключение срочных трудовых договоров с научными, педагогическими и иными работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса. Порядок проведения конкурса может определяться законом (см., например, ст. 22 ФЗ от 27.07.2004 "О государственной гражданской службе Российской Федерации", ст. 17 ФЗ от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", ст. 22 ФЗ от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" и др.) или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления. Например, Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации утверждено Указом Президента РФ от 01.02.2005 N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" [<1>](#P230). О возникновении трудовых отношений на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу см. ст. 18 Кодекса. Особенности регулирования труда педагогических работников установлены в ст. ст. ст. 331 - 336 гл. 52 Кодекса.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2005. N 6. Ст. 439.

С творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, срочные трудовые договоры могут заключаться по общим правилам Кодекса с учетом особенностей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (см. ст. 351 Кодекса). Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 [<1>](#P234).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2007. N 19. Ст. 2356.

Допускается заключение срочных трудовых договоров с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами любых организаций. Содержание понятия "руководитель организации" определено в ч. 1 ст. 273 Кодекса. Главный бухгалтер назначается на должность и освобождается от должности руководителем организации; основы статуса главного бухгалтера установлены ФЗ от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" [<1>](#P238).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2011. N 50. Ст. 7344 (с последующими изменениями и дополнениями). См. также: Тихомиров М.Ю. Комментарий к Федеральному закону "О бухгалтерском учете" в новой редакции. М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2015 (http://www.urknigaru).

Возможно заключение срочных трудовых договоров с лицами, обучающимися в разных типах образовательных организаций по дневным формам обучения (о дневных формах обучения см. ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"). Если учащийся не достиг возраста 16 лет, то при заключении трудового договора необходимо учитывать правила, установленные в ст. 63 Кодекса. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет определяются по правилам ст. ст. 265 - 272 гл. 42 Кодекса.

Допускается заключение срочных трудовых договоров с членами экипажей судов, зарегистрированных в Российском международном реестре судов (см. также ФЗ от 07.11.2011 N 305-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с реализацией мер государственной поддержки судостроения и судоходства" [<1>](#P243)).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2011. N 45. Ст. 6335.

Срочные трудовые договоры могут заключаться с лицами, которые будут работать по совместительству. В таких случаях применяются правила, установленные в ч. 3 ст. 66, ст. ст. 282 - 288 Кодекса.

Кроме того, Кодексом и иными федеральными законами предусмотрены и иные случаи, когда допускается заключение срочного трудового договора. Например, срочный трудовой договор может заключаться, если работодателем является физическое лицо. При этом должны учитываться специальные нормы гл. 48 Кодекса.

Особенности прекращения срочного трудового договора определяются по правилам ст. 79 Кодекса.

ЗАПРЕЩЕНИЕ ТРЕБОВАТЬ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ,

НЕ ОБУСЛОВЛЕННОЙ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

В ст. 60 Кодекса воспроизведено общее правило, прежде установленное в ст. 24 КЗоТ. Подобный запрет содержат и многие другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Например, согласно п. 3 ст. 26 ФЗ от 22.08.1995 "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" никто не имеет права принуждать спасателей к выполнению задач и работ, не относящихся к обязанностям, возложенным на них трудовым договором.

Однако рассматриваемое правило сформулировано в Кодексе не как безусловное: из него возможны исключения в случаях, предусмотренных Кодексом и другими федеральными законами.

Трудовая функция согласовывается сторонами трудового договора как одно из его обязательных условий (ч. 2 ст. 57 Кодекса), без которых договор невозможен. Вступивший в силу трудовой договор имеет обязательное значение для работодателя и работника, его условия, по общему правилу, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 Кодекса). Поэтому работник обязан выполнять только те виды работ, которые относятся к его трудовой функции, а работодатель не вправе в одностороннем порядке требовать от работника выполнения иной работы, за исключением случаев, предусмотренных нормами трудового права.

В то же время Кодекс предусматривает и исключения из общего правила, запрещающего требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Например, 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 (см. ст. 72.2 Кодекса).

Правовые основания требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, в порядке исключения устанавливают и другие федеральные законы. Например, правила, подобные тем, которые зафиксированы в ст. 72.2 Кодекса, содержатся в специальных нормах ст. 30 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Согласно п. 2 ст. 10 ФЗ от 26.02.1997 N 31-ФЗ "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации" [<1>](#P259) граждане в период мобилизации и в военное время привлекаются к выполнению работ в целях обеспечения обороны страны и безопасности государства, а также зачисляются в специальные формирования в установленном порядке. В качестве одной из мер, применяемых в условиях чрезвычайного положения, мобилизацию трудоспособного населения допускает ст. 13 ФКЗ от 30.05.2001 N 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении" [<2>](#P260). Это возможно в исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, при условии обязательного соблюдения требований охраны труда.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1997. N 9. Ст. 1014 (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 2001. N 23. Ст. 2277 (с последующими изменениями и дополнениями).

ФКЗ от 30.01.2002 N 1-ФКЗ "О военном положении" [<1>](#P264) допускает привлечение граждан в порядке, установленном Правительством РФ, к выполнению работ для нужд обороны, ликвидации последствий применения противником оружия, восстановлению поврежденных (разрушенных) объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, а также к участию в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями в качестве одной из мер, применяемых на территории, на которой введено военное положение (ст. 7). Статья 19 ФКЗ "О военном положении" закрепляет безусловную обязанность граждан участвовать в указанных работах.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2002. N 5. Ст. 375 (с последующими изменениями и дополнениями).

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО. ВЫПОЛНЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

**Совместительство как выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время** (ст. 282 Кодекса) подразделяется на внутреннее и внешнее. Внутренним совместительством признается выполнение работником работы у того же работодателя, с которым он уже состоит в трудовых отношениях. Если работник, работающий у одного работодателя, заключил трудовой договор с другим работодателем, то это отношения внешнего совместительства (см. ст. 60.1 Кодекса). Работодателями в рамках отношений как внутреннего, так и внешнего совместительства могут быть организации и физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются статьями гл. 44 Кодекса.

Статья 60.2 Кодекса регламентирует отношения, связанные с выполнением работником **дополнительной работы,** наряду с предусмотренной трудовым договором, за дополнительную оплату (доплату), размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Такая дополнительная работа выполняется работником в течение нормальной продолжительности рабочего дня (смены), что отличает этот вид работы от совместительства, осуществляемого в свободное от основной работы время. Кроме того, совместительство может быть как внутренним, так и внешним (см. ст. 60.1 Кодекса), а выполнение дополнительной работы по правилам ст. 60.2 Кодекса допускается у того работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Таким образом, непременным условием выполнения дополнительной работы является письменное согласие работника. Отдельный трудовой договор на выполнение такой работы не заключается, но правила оформления соответствующих трудовых отношений Кодекс детально не определяет. В связи с этим можно предложить, например, следующие варианты документального оформления отношений, связанных с дополнительной работой.

Во-первых, работник может обратиться к работодателю с заявлением, в котором будет указано, что работник согласен выполнять дополнительную работу за дополнительную оплату (содержание и (или) объем такой работы, период времени, в течение которого она будет выполняться, размер дополнительной оплаты также должны быть указаны в заявлении). На основании этого заявления издается соответствующий приказ.

Во-вторых, работодатель может обратиться к работнику с письменным предложением, содержащим необходимые параметры (в том числе содержание и (или) объем, а также срок) дополнительной работы и ее оплаты. В случае согласия работник письменно указывает это на предложении, после чего работодатель издает соответствующий приказ.

В-третьих, допустимо издание приказа работодателя, определяющего конкретного работника, которому поручается дополнительная работа. Содержание и (или) объем, период выполнения такой работы, а также размер дополнительной оплаты также устанавливаются приказом. В случае согласия работник собственноручно делает на приказе надпись, что он с содержанием приказа ознакомлен и согласен выполнять названную работу на условиях, изложенных в приказе.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Следовательно, выполнение дополнительной работы возможно в следующих формах: а) совмещение профессий или должностей; б) расширение зон обслуживания; в) увеличение объема работы; г) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Императивная норма ч. 3 ст. 60.2 Кодекса требует от работодателя устанавливать срок дополнительной работы, ее содержание и объем только с письменного согласия работника. Это обстоятельство необходимо учитывать при документальном оформлении соответствующих отношений.

В соответствии со ст. 151 Кодекса при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, **работнику производится доплата.** Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Поскольку выполнение дополнительной работы основано на волеизъявлении сторон трудовых отношений, постольку путем волеизъявления любой из сторон выполнение такой работы может быть и прекращено: **работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении.** В таком случае заинтересованная сторона должна письменно предупредить другую сторону о прекращении дополнительной работы за три рабочих дня до предполагаемой даты прекращения работы.

ВСТУПЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СИЛУ

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ч. 1 ст. 61 Кодекса).

Под **вступлением в силу** понимается момент, с которого трудовой договор начинает действовать, применяться, влечь юридические последствия для сторон. Понятие "вступление трудового договора в силу" по своему содержанию в основном совпадает с понятием "заключение трудового договора". Трудовой договор, вступивший в силу, - это договор, заключенный надлежащим образом, или в случае, предусмотренном ч. 2 ст. 67 Кодекса, трудовой договор, который "считается заключенным". **Заключенный трудовой договор является юридическим основанием для оформления приема на работу** в соответствии со ст. 68 Кодекса.

В статье 61 Кодекса в качестве общих правил прямо названы два варианта определения даты вступления трудового договора в силу: а) со дня его подписания работником и работодателем, б) со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя, указанного в ч. 1 ст. 61 Кодекса.

Второй из указанных вариантов может иметь место в случаях, когда трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В таких случаях работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (см. ч. 2 ст. 67 Кодекса).

Вступление трудового договора в силу в ряде случаев может осуществляться по специальным правилам, установленным Кодексом (см. ч. 2 ст. 67), другими федеральными законами (см. ст. 13.2 ФЗ от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", ст. 20 ФЗ от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"), а также иными нормативными правовыми актами. Например, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 28.10.2009 N 848 "О дополнительных условиях заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с военнослужащими, направленными не на воинские должности в организации, осуществляющие деятельность в интересах обороны страны и безопасности государства, и федеральные государственные образовательные учреждения высшего профессионального образования" [<1>](#P290) в указанных в этом Постановлении случаях трудовой договор вступает в силу со дня исключения военнослужащего из списков личного состава воинской части.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2009. N 44. Ст. 5245.

В конкретном трудовом договоре также можно установить дату его вступления в силу, отличную от даты его подписания работником и работодателем, если соответствующие правила не установлены иначе в императивных нормах трудового права, примеры которых приведены выше.

Следует также иметь в виду, что **дата вступления трудового договора в силу в принципе может не совпадать с датой начала работы.** Части 2 и 3 ст. 61 Кодекса устанавливают правила определения начала практического исполнения работником обязанностей, возложенных на него вступившим в силу трудовым договором. **Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.** Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Следовательно, день, в который работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей, должен быть установлен трудовым договором. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу. Работник считается принятым на работу с даты, указанной в приказе, которая должна соответствовать дате начала работы, предусмотренной трудовым договором.

В случае если стороны трудового договора при его заключении не оговорят дату начала работы, применяется императивная норма - "работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу". О дне вступления трудового договора в силу см. ч. 1 ст. 61 Кодекса.

Кодекс содержит нормы, предусматривающие **аннулирование трудового договора** в случае, если работник не приступил к работе в день начала работы. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или 3 ст. 61, то **работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.** Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Однако аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (см. ч. 4 ст. 61 Кодекса).

Аннулирование трудового договора практически означает, что такой договор признается несуществующим и не влечет юридических последствий для сторон со дня его заключения.

Словосочетание "не приступил к работе" предполагает не только отсутствие работника в рабочее время на рабочем месте. Работник может находиться на работе, но не приступать к исполнению своих трудовых обязанностей. Кроме того, действующая редакция ч. 4 ст. 61 Кодекса не связывает возможность аннулирования трудового договора с тем, по каким причинам (уважительным или неуважительным) работник не приступил к работе в день начала работы. При этом следует обратить внимание на то, что в рассматриваемой ситуации аннулирование трудового договора - это право, но не обязанность работодателя, который с учетом конкретных обстоятельств дела может оставить трудовой договор в силе.

Факт неисполнения работником трудовых обязанностей в день начала работы может быть удостоверен путем составления соответствующего акта. На основании указанного акта возможно издание приказа (распоряжения) работодателя, отменяющего ранее изданный приказ о приеме соответствующего работника на работу.

ПРАВИЛА ВЫДАЧИ КОПИЙ ДОКУМЕНТОВ, СВЯЗАННЫХ С РАБОТОЙ

По сравнению с КЗоТ ст. 62 Кодекса существенно расширила круг обязанностей работодателя, связанных с выдачей копий документов, связанных с работой. Напомним, что КЗоТ устанавливал обязанность работодателя выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (ст. 39) и справку о работе в соответствующей организации с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы (ст. 40).

Согласно ст. 62 Кодекса, по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику **трудовую книжку** в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), **копии документов, связанных с работой** (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Обратим внимание, что документы, копии которых работодатель обязан предоставить работнику, перечислены в ст. 62 Кодекса в "открытом" перечне, не являющемся исчерпывающим. Это означает, что в случае необходимости работник вправе требовать от работодателя предоставления копий и иных, помимо прямо указанных здесь, документов. Следует полагать, что это право распространяется на любые виды документов, которые могут содержать информацию о трудовой деятельности работника у данного работодателя. Необходимость в получении копий тех или иных документов может возникнуть у работника, например, в случаях трудоустройства в качестве совместителя, участия в трудовом споре в качестве его стороны, получения различного рода денежных выплат, участия в гражданском процессе в качестве истца, ответчика или заявителя и во многих других случаях.

Копия документа может быть изготовлена на печатающем устройстве или при помощи копировального аппарата, а также рукописным способом. В правом верхнем углу первого листа копии документа ставится обозначение "Копия". На копии документа обязательно указывается дата ее выдачи.

Понятие "копии документов", которым оперирует рассматриваемая статья, следует толковать расширительно. Оно распространяется не только на саму по себе копию документа (т.е. документальное воспроизведение всего текста письменного документа, идентичное по содержанию подлиннику), но и на выписку из трудовой книжки (т.е. копию части соответствующего текстового документа).

Юридическим основанием для выдачи работнику копий документов, указанных в ст. 62 Кодекса, является заявление работника, составленное в письменной форме. Императивных требований к содержанию такого заявления Кодекс не предъявляет, поэтому работник вправе изложить свое требование в произвольной форме. При этом в заявлении необходимо точно обозначить конкретные виды документов, копии которых желает получить работник и обосновать соответствующее требование ссылкой на ст. 62 Кодекса. Иные, помимо заявления работника, основания для выдачи копий документов, связанных с работой, Кодекс в данном случае не устанавливает. Поэтому работодатель не вправе требовать представления ходатайств, запросов, требований третьих лиц (в том числе государственных и муниципальных органов) о выдаче копий соответствующих документов.

Следует отметить, что обязанность работодателя выдать по требованию работника копии тех или иных документов предусмотрена и другими статьями Кодекса, в частности, теми, которые регулируют отдельные виды трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Например, Кодекс дополнительно предусматривает обязанность работодателя выдать работнику: надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу (ч. 2 ст. 68); трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, при расторжении трудового договора по инициативе работника (ч. 5 ст. 80); трудовую книжку во всех случаях прекращения трудового договора в день его прекращения (ч. 4 ст. 84.1); копии любых записей, содержащих персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 89). См. также ст. 14 и др. ФЗ от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" [<1>](#P311).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2006. N 31 (ч. 1). Ст. 3451 (с последующими изменениями и дополнениями).

Срок, в течение которого работодатель обязан выдать работнику по его требованию копии связанных с работой документов, не может превышать трех рабочих дней со дня подачи соответствующего заявления. Эта обязанность установлена в императивной норме, поэтому в случае ее невыполнения работодатель может быть привлечен к административной ответственности на основании ст. 5.27 КоАП РФ.

Работодатель не вправе требовать с работника плату за предоставление ему копий документов, связанных с работой, ни при каких условиях, даже в целях возмещения затрат на их изготовление.

Удостоверение копий документов, связанных с работой, может производиться, в зависимости от вида того или иного документа, руководителем организации или сотрудниками службы кадров либо бухгалтерии организации - работодателя, если указанные сотрудники уполномочены на это в установленном порядке.

При заверении соответствия копии документа подлиннику ниже реквизита "Подпись" проставляют заверительную надпись "Верно"; должность лица, заверившего копию; личную подпись; расшифровку подписи (инициалы, фамилию); дату заверения. Допускается копию документа заверять печатью, определяемой по усмотрению организации [<1>](#P318).

--------------------------------

<1> См.: Постановление Госстандарта РФ от 03.03.2003 г. N 65-ст "О принятии и введении в действие государственного стандарта Российской Федерации" (вместе с ГОСТ Р 6.30-2003 "Государственный стандарт Российской Федерации. Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов" (М.: Издательство стандартов, 2003 (Требования к оформлению документов))).

Работодатель - физическое лицо (в том числе индивидуальный предприниматель) собственноручно своей подписью и печатью (при наличии) удостоверяет верность указанных копий.

По правилам ч. 1 ст. 62 Кодекса трудовая книжка выдается работнику **в целях его обязательного социального страхования (обеспечения).** Поэтому в соответствии с ч. 4 ст. 62 Кодекса работник обязан вернуть ее работодателю не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение).

ВОЗРАСТ, С КОТОРОГО ДОПУСКАЕТСЯ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, определяется по правилам ст. 63 Кодекса. Согласно общему правилу ч. 1 данной статьи, **заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.** Таким образом, Кодекс, основываясь на нормах международного права, изменил общее правило, прежде установленное в ст. 173 КЗоТ, согласно которому трудовые договоры могли заключаться с лицами, достигшими возраста 15 лет. В настоящее время **минимальный возраст,** по достижении которого возможно заключение трудового договора, **увеличен до 16 лет.**

Исключения из указанного общего правила, предусматривающее увеличение минимального возраста трудовой договороспособности работников, установлены законодательством о правовом положении иностранных граждан. Так, согласно п. 4 ст. 13 ФЗ от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг **возраста 18 лет,** при наличии разрешения на работу. При этом указанный порядок не распространяется на иностранных граждан, перечисленных в подпунктах 1 - 12 п. 4 ст. 13 названного Федерального закона.

Граждане Российской Федерации, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, также вправе привлекать в целях выполнения работ (оказания услуг) для личных, домашних и иных подобных нужд только тех иностранных граждан, которые достигли **возраста 18 лет** (см. ст. 13.3 ФЗ от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"). В ряде случаев специальными нормами Кодекса минимальный возраст, по достижении которого допускается заключение трудового договора, также может быть повышен. Например, согласно ст. 265, только после достижения возраста 18 лет лицо может быть принято на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, а также на работы, выполнение которых может причинить вред его здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 [<1>](#P331). В Перечень включены работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, а также выполняемые по указанным в Перечне профессиям отдельные виды работ.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2000. N 10. Ст. 1131 (с последующими изменениями и дополнениями).

Специальные нормы Кодекса прямо запрещают также прием на работу лиц моложе 18 лет: на условиях совместительства (ч. 5 ст. 282); на работы, выполнение которых возможно при условии заключения договора о полной материальной ответственности (ч. 1 ст. 244); на работы, выполняемые вахтовым методом (ст. 298); на работу к работодателю, являющемуся религиозной организацией (ч. 2 ст. 342 Кодекса).

Особенности регулирования труда лиц, не достигших возраста 18 лет, определяются ст. ст. 265 - 272 Кодекса.

Специальные правовые нормы, повышающие предусмотренный ч. 1 ст. 63 Кодекса возраст, по достижении которого возможно заключение трудового договора, содержатся не только в Кодексе, но и в ряде других федеральных законов. Например, только лица, достигшие возраста 18 лет, могут быть приняты на работу: на гражданскую службу Российской Федерации (ст. 21 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"); на муниципальную службу (ст. 16 ФЗ от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации"); в качестве работника ведомственной охраны (ст. 6 ФЗ от 14.04.1999 N 77-ФЗ "О ведомственной охране" [<1>](#P337)) и т.п.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1999. N 16. Ст. 1935 (с последующими изменениями и дополнениями).

В отдельных случаях даже достижение возраста 18 лет не дает лицу возможности выступать в качестве стороны трудового договора. Требования к минимальному возрасту, по достижении которого допускается заключение трудового договора, в исключительных случаях могут быть еще более высокими. Например, к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются только граждане, достигшие возраста 20 лет и отвечающие другим требованиям ст. 2 ФЗ от 07.11.2000 N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" [<1>](#P341).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2000. N 46. Ст. 4538 (с последующими изменениями и дополнениями).

Снижение предусмотренного общим правилом ч. 1 ст. 63 Кодекса возраста, по достижении которого допускается вступление в трудовые отношения, возможно в случаях, указанных в специальных нормах ч. ч. 2 - 4 ст. 63 Кодекса.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и **достигшие возраста 15 лет,** могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Приведенные положения ч. 2 ст. 63 Кодекса предусматривают исключение из общего правила, установленного ч. 1 данной статьи, снижая до 15 лет минимальный возраст, с которого допускается заключение трудового договора в случаях, исчерпывающим образом определенных в рассматриваемой норме.

Согласно ст. ст. 2 и 60 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" **общее образование** - вид образования, который направлен на развитие личности и приобретение в процессе освоения основных общеобразовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для жизни человека в обществе, осознанного выбора профессии и получения профессионального образования. Документ об образовании, выдаваемый лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, подтверждает получение общего образования следующего уровня: основное общее образование (подтверждается аттестатом об основном общем образовании); среднее общее образование (подтверждается аттестатом о среднем общем образовании). Порядок получения общего образования регулируют ст. ст. 63 - 67 указанного Федерального закона.

Как уже отмечалось, право вступать в трудовые отношения начиная с 15-летнего возраста может быть в определенных случаях ограничено действием специальных норм, устанавливающих повышенные требования к возрасту, с которого допускается заключение трудового договора.

Согласно ч. 3 ст. 63 Кодекса, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и **достигшим возраста 14 лет,** для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Подчеркнем, что с учащимся, достигшим возраста 14 лет, трудовой договор может быть заключен только для выполнения легкого труда в свободное от учебы время. Решить вопрос о том, относится ли предлагаемая учащемуся работа к легкому труду, возможно только на основании информации, полученной в результате предварительного обязательного медицинского осмотра (см. ст. 266 Кодекса) с учетом положений ст. ст. 265, 270 Кодекса. Чтобы достоверно определить, какое именно время у подростка свободно от учебы, работодателю целесообразно обратиться с запросом в образовательное учреждение, в котором учится подросток.

В таких случаях должны соблюдаться также три непременных условия: а) труд учащегося не должен причинять вреда его здоровью; б) работа подростка по трудовому договору не может нарушать процесс обучения; в) заключению соответствующего трудового договора обязательно предшествует получение согласия субъектов, указанных в ч. 3 ст. 63 Кодекса.

Правила, установленные в ч. 3 ст. 63 Кодекса, были известны трудовому законодательству и ранее, они содержались в ч. 2 ст. 173 КЗоТ. Однако если прежде прием на работу 14-летнего несовершеннолетнего был возможен "с согласия родителей, усыновителей или попечителя", то теперь Кодекс требует согласия только одного из родителей или попечителя. В то же время, по новым правилам, согласия родителя (попечителя) недостаточно для приема на работу учащегося, достигшего возраста 14 лет, - необходимо также согласие органа опеки и попечительства (об органах опеки и попечительства см. ст. 34 ГК РФ).

Кодекс не дает ответа на вопрос, в какой форме должно быть выражено в таких случаях согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. Однако поскольку работодатель, во избежание споров о правомерности заключения трудовых договоров с учащимися, достигшими возраста 14 лет, должен иметь соответствующее документальное подтверждение законности своих действий, постольку следует полагать, что согласие указанных выше субъектов должно быть выражено в письменной форме.

Часть 4 ст. 63 Кодекса предусматривает исключительный случай, когда **трудовой договор может быть заключен с ребенком, не достигшим возраста 14 лет.** Это возможно только тогда, когда в качестве работодателя выступает одна из организаций, исчерпывающим образом перечисленных в указанной норме.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

В трудовые отношения с иными, помимо перечисленных здесь, работодателями такой ребенок не может вступать ни при каких обстоятельствах.

Кроме того, установление трудовых отношений в случаях, указанных в ч. 4 ст. 63 Кодекса, возможно только при одновременном соблюдении следующих условий: а) на это должно быть получено письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства; б) трудовая функция по соответствующему договору ограничена только участием ребенка в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений; в) выполнение работы по трудовому договору не может причинять ущерб здоровью и нравственному развитию ребенка.

Как и в других случаях, когда субъектом трудовых отношений является лицо, не достигшее возраста 18 лет, при регулировании труда лиц, указанных в ч. ч. 2 - 4 ст. 63, приоритетное значение имеют правовые нормы, установленные в ст. ст. 265 - 272 гл. 42 Кодекса.

Следует обратить внимание на то, что согласно ст. 94 Кодекса продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов; для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа. При этом указанная статья не содержит правил, непосредственно регламентирующих труд детей в возрасте до 14 лет, но согласно ч. 4 этой статьи продолжительность ежедневной работы (смены) указанных в данной норме творческих работников в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ [<1>](#P359) с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, **может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.**

--------------------------------

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" (СЗ РФ. 2007. N 19. Ст. 2356).

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 64 Кодекса воспроизводит основные положения, установленные в ч. 2 ст. 19 Конституции РФ, Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.) и ст. ст. 16, 170 КЗоТ, дополняет и конкретизирует их и устанавливает ряд новых правил.

Как и прежде, **необоснованный отказ в приеме на работу категорически запрещен.** Основаниями для отказа в приеме на работу при наличии вакантных должностей и в условиях, не связанных с экстраординарными обстоятельствами (сокращение численности или штатов, проведение реорганизации, ликвидации организации и т.п.), могут являться:

во-первых, недостижение лицом, поступающим на работу, возраста, с которого допускается заключение трудового договора (см. ст. 63 Кодекса);

во-вторых, прямой запрет приема на работу отдельных категорий лиц или установление специальных требований к работникам, предусмотренные для конкретных случаев Кодексом, федеральными законами и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

в-третьих, несоответствие деловых качеств лица, претендующего на получение работы, требованиям конкретного работодателя;

в-четвертых, непредставление лицом, поступающим на работу, документов, которые обязательно должны быть предъявлены при заключении трудового договора в соответствии со ст. 65 Кодекса;

в-пятых, невыполнение лицом, поступающим на работу, императивных требований закона (например, отказ лица, не достигшего возраста 18 лет, от обязательного медицинского осмотра (обследования) при заключении трудового договора - см. ст. 69 Кодекса).

В случае если лицу, претендующему на получение работы, мотивированно отказано в заключении трудового договора по любому из указанных оснований, такой отказ не может быть признан необоснованным.

**Необоснованным** может считаться отказ работодателя от заключения трудового договора в случаях, если им нарушены императивные правовые нормы, установленные в ч. ч. 2 - 4 ст. 64 Кодекса, а также в других случаях, когда отсутствуют основания для отказа в приеме на работу, о которых говорилось выше.

Как уже отмечалось, Кодекс и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, могут предусматривать ограничения или прямой запрет для приема на работу отдельных категорий лиц или специальные требования к лицам, претендующим на получение определенной работы.

Например, согласно ст. 253 Кодекса, ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию; запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 06.02.1993 N 105 [<1>](#P375)).

--------------------------------

<1> СА РФ. 1993. N 7. ст. 566.

В соответствии со ст. 265 Кодекса лица в возрасте до 18 лет не могут быть приняты на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, а также на указанные в этой статье работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 [<1>](#P379). Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 N 7 [<2>](#P380).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2000. N 10. Ст. 1131 (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> Российская газета. 1999. 30 июля. N 147.

Статья 282 Кодекса запрещает прием на работу по совместительству: лиц в возрасте до 18 лет; на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями; в других случаях, установленных федеральными законами.

Подобные запреты и специальные требования содержатся не только в Кодексе, но и в других федеральных законах. Например, не могут занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью лица, лишенные права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью вступившим в законную силу приговором суда (см. ст. 47 УК РФ). Лица, подвергнутые административному наказанию в виде дисквалификации, не могут быть приняты на работу на должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, а также осуществлять иные виды деятельности, перечисленные в ст. 3.11 КоАП РФ.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Приведенные положения ч. 2 ст. 64 Кодекса основываются на конституционной норме, установившей, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности (ч. 2 ст. 19 Конституции РФ).

Правила ч. 2 ст. 64 Кодекса конкретизируют указанные положения Конституции РФ, а также нормы ст. 3 Кодекса, запрещающие дискриминацию в сфере труда, в целях недопущения дискриминации при заключении трудового договора. По сравнению с ч. 2 ст. 16 КЗоТ, ранее регулировавшей данные отношения, Кодекс расширил перечень обстоятельств, которые могут рассматриваться как дискриминация в сфере труда. Так, предусмотрен запрет на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от цвета кожи, социального и должностного положения, наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания.

Перечень обстоятельств, которые рассматриваются в качестве дискриминации при заключении трудового договора, является "открытым". Это означает, что к дискриминирующим могут быть отнесены и другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника. Например, согласно ст. 9 ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" [<1>](#P389) запрещается обусловливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 148 (с последующими изменениями и дополнениями).

При этом необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 3 ст. 3 Кодекса не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Например, ограничения прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установлены в: ст. ст. 29 и 35 ФЗ от 07.02.2011 N 3-ФЗ "О полиции" [<1>](#P394); ст. 116.1 Жилищного кодекса РФ [<2>](#P395); ст. 7 ФЗ от 14.04.1999 N 77-ФЗ "О ведомственной охране"; ст. 11.1 Закона РФ от 11.03.1992 N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации" [<3>](#P396); ст. 16 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"; ст. ст. 13 и 14 ФЗ от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" и многими другими федеральными законами.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2011. N 7. Ст. 900 (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 14 (с последующими изменениями и дополнениями).

<3> Российская газета. 1992. 30 апреля. N 100 (с последующими изменениями и дополнениями).

Обратим внимание еще на одну новеллу. Часть 2 ст. 16 КЗоТ относила к числу обстоятельств, которые могли рассматриваться как дискриминационные, в частности, "социальное происхождение". Кодекс исключил из данной формулировки слово "социальное", что соответствует приведенной выше норме ч. 2 ст. 19 Конституции РФ. Поэтому термин "происхождение" в Кодексе теперь означает не только социальное происхождение и должен толковаться более широко. Напомним, что Конвенция МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.), являющаяся частью российской правовой системы, определяет дискриминацию как "всякое различие, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий". Таким образом, термин "происхождение", употребленный в ч. 2 ст. 64 Кодекса, означает также иностранное происхождение.

Поэтому прямое или косвенное ограничение прав при заключении трудового договора в зависимости от иностранного происхождения лица, принимаемого на работу, в Российской Федерации не должно допускаться.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 10 Постановления от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в редакции Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63 и от 28.09.2010 N 22) указал на то, что в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст. ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абзаца второго ч. 1 ст. 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является **правом,** а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, **необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях** (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), **велись ли переговоры о приеме на работу** с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, то такой отказ является обоснованным.

Под **деловыми качествами работника** следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Часть 3 ст. 64 Кодекса воспроизводит содержавшийся прежде в ст. 170 КЗоТ запрет на отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей: **запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.**

Данный запрет подкреплен уголовно-правовой санкцией: согласно ст. 145 УК РФ необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам, влечет наказание в виде штрафа в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательных работ на срок до трехсот шестидесяти часов.

Специалисты в области уголовного права полагают, что отказ в приеме на работу будет необоснованным, когда указанных женщин не принимают на работу в связи с их беременностью или наличием у них детей в возрасте до трех лет, а также когда им отказывают якобы в связи с отсутствием вакантной должности, сокращением штатов и т.п. [<1>](#P409).

--------------------------------

<1> См.: Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.И. Скуратова, В.М. Лебедева. М., 1996. С. 315.

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

В отличие от правила, содержавшегося ранее в ч. 4 ст. 18 КЗоТ, в настоящее время действие запрета на отказ в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, ограничено сроком, установленным ч. 4 ст. 64 Кодекса. Данный запрет действует только в течение одного месяца со дня увольнения работника с прежнего места работы. О правилах исчисления сроков см. ст. 14 Кодекса.

По истечении одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы лицу, приглашенному на работу в порядке перевода, может быть отказано в приеме на работу. Однако такой отказ должен быть обоснованным и не носить дискриминационный характер; в противном случае он может быть обжалован по правилам ч. 4 ст. 3 и ч. 6 ст. 64 Кодекса.

Предусмотренный в ч. 4 ст. 64 Кодекса запрет не распространяется на случаи, когда приглашение на работу в порядке перевода от другого работодателя было сделано в устной форме.

Частью 5 ст. 64 Кодекса установлено правило, имеющее универсальное значение для всех случаев отказа в заключении трудового договора: по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, **работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.** Ранее данное правило имело ограниченное применение (см. ч. 1 ст. 170 КЗоТ).

Письменное объяснение причин отказа в заключении трудового договора может иметь доказательственное значение в случае обжалования такого отказа в суд.

Поскольку обязанность работодателя письменно сообщить лицу, которому им отказано в заключении трудового договора, о причине такого отказа сформулирована в императивной норме, неисполнение указанной обязанности следует рассматривать как нарушение трудового законодательства. В связи с этим совершение данного правонарушения может являться основанием применения административного наказания, предусмотренного ст. 5.27 КоАП РФ.

**Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд** (ч. 6 ст. 64 Кодекса). Обжалование отказа в заключении трудового договора осуществляется в суд общей юрисдикции по правилам, предусмотренным ГПК РФ. При этом следует учитывать, что факт отказа в приеме на работу всегда предшествует возникновению трудовых отношений. Поэтому споры, связанные с таким отказом, заведомо не могут возникать из указанных отношений (см. также ст. ст. 15 и 16 Кодекса). В случае если отказ в заключении трудового договора будет признан недействительным в связи с его необоснованностью, суд вправе обязать работодателя заключить с соответствующим лицом трудовой договор.

Необходимо также учитывать, что ч. 4 ст. 3 Кодекса предоставляет лицам, считающим, что они подверглись дискриминации в сфере труда, право обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда. См. также ст. ст. 234 - 237, 353 - 369, 381 - 397 Кодекса.

Специальные **условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими** определяются ст. 64.1 Кодекса.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, **только с согласия соответствующей комиссии** по соблюдению требований к служебному по ведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок формирования и деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых в федеральных органах исполнительной власти, иных государственных органах в соответствии с ФЗ от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" [<1>](#P424), определяется в соответствии с Указом Президента РФ от 01.07.2010 N 821 "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов" [<2>](#P425), которым утверждено Положение об указанных комиссиях.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2008. N 52 (ч. 1). Ст. 6228 (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 2010. N 27. Ст. 3446 (с последующими изменениями и дополнениями).

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Применительно к гражданам Российской Федерации, замещавшим должности федеральной государственной службы, перечень названных должностей определяется в соответствии с Указом Президента РФ от 21.07.2010 N 925 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции" [<1>](#P430).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2010. N 30. Ст. 4070 (с последующими изменениями и дополнениями).

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в 10-дневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 08.09.2010 N 700 "О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы" [<1>](#P435) **в письме, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, должны содержаться следующие сведения:** а) фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина (в случае, если фамилия, имя или отчество изменялись, указываются прежние); б) число, месяц, год и место рождения гражданина (страна, республика, край, область, населенный пункт); в) должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или муниципальной службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке); г) наименование организации (полное, а также сокращенное (при его наличии); д) дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу; е) дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора); ж) наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при его наличии); з) должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином (указываются основные направления поручаемой работы).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2010. N 37. Ст. 4712.

Указанное письмо оформляется на бланке организации и подписывается ее руководителем либо уполномоченным лицом, подписавшим трудовой договор со стороны работодателя. Подпись работодателя заверяется печатью организации (печатью кадровой службы). Письмо направляется представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы в 10-дневный срок со дня заключения трудового договора с гражданином.

Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего влечет административную ответственность работодателя либо заказчика работ (услуг) по ст. 19.29 КоАП РФ.

ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 65 Кодекса устанавливает перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора. Информация, содержащаяся в документах, необходимых для заключения трудового договора, относится к персональным данным работника. На нее распространяется правовой режим, установленный ст. ст. 86 - 90 гл. 14 Кодекса.

При заключении трудового договора **лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:**

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

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

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству, перечислены в ст. 283 Кодекса.

Работодатель может потребовать от любого лица, выразившего намерение вступить с ним трудовые отношения, предъявления шести видов документов, перечисленных в ч. 1 ст. 65 Кодекса. При этом трудовая книжка, документы воинского учета, документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, о наличии (отсутствии) судимости обязательны к предъявлению только при наличии условий, исчерпывающим образом определенных в рассматриваемых нормах. В случаях, установленных в ч. 2 ст. 65 Кодекса, может быть предусмотрена необходимость предъявления при приеме на работу и иных (дополнительных) документов.

**Паспорт** гражданина Российской Федерации является основным документом, удостоверяющим личность гражданина Российской Федерации на всей территории России. В соответствии с п. 3 Указа Президента РФ от 13.03.1997 N 232 "Об основном документе, удостоверяющем личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации" [<1>](#P453), паспорт гражданина СССР, удостоверяющий личность гражданина Российской Федерации, действителен до замены его в установленные сроки на паспорт гражданина Российской Федерации.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1997. N 11. Ст. 1301.

Понятие "иных" документов, удостоверяющих личность гражданина, Кодекс не раскрывает. В настоящее время универсального перечня таких документов, применимого к различным видам общественных отношений, не существует. Однако специальными нормативными правовыми актами применительно к регулируемым им видам отношений такие документы в ряде случаев определяются.

На основе анализа подобных правовых актов можно рекомендовать работодателям на практике исходить из того, что обычно под иными, помимо паспорта, **документами, удостоверяющими личность,** понимаются: свидетельство о рождении - для лиц, не достигших 16-летнего возраста; заграничный паспорт - для постоянно проживающих за границей граждан, которые временно находятся на территории Российской Федерации; удостоверение личности - для военнослужащих (офицеров, прапорщиков, мичманов); военный билет - для солдат, матросов, сержантов и старшин, проходящих военную службу по призыву или по контракту; справка об освобождении из мест лишения свободы - для лиц, освободившихся из мест лишения свободы; иные документы, удостоверяющие личность гражданина, выдаваемые органами внутренних дел.

**Трудовая книжка** является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Трудовая книжка не предъявляется работодателю, когда лицо уже имеет основную работу и поступает на работу по совместительству, а также в случае, когда трудовой договор заключается впервые. В последнем случае работодатель, согласно ч. 4 ст. 65 Кодекса, после оформления приема на работу выдает работнику заполненную трудовую книжку. Подробнее о трудовых книжках будет сказано ниже.

**Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования** является документом, содержащим страховой номер индивидуального лицевого счета, дату регистрации в качестве застрахованного лица и анкетные данные указанного лица (фамилию, имя и отчество; фамилию, которая была у застрахованного лица при рождении; дату рождения; место рождения; пол). Форма свидетельства утверждена Постановлением Правления ПФ РФ от 31.07.2006 N 192п "О формах документов индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования и инструкции по их заполнению" [<1>](#P460).

--------------------------------

<1> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2006. N 48, 49.

В соответствии со ст. 7 ФЗ от 01.04.1996 "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" [<1>](#P464) указанное свидетельство выдается каждому застрахованному лицу Пенсионным фондом Российской Федерации и его территориальными органами. Лицо, впервые поступившее на работу по трудовому договору, получает данное страховое свидетельство по месту работы. Согласно ч. 4 ст. 65 Кодекса, обязанность оформить страховое свидетельство государственного пенсионного страхования при заключении трудового договора впервые возлагается на работодателя. Страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования хранятся у застрахованных лиц.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1996. N 14. Ст. 1401 (с последующими изменениями и дополнениями).

**Документы воинского учета** при поступлении на работу должны предъявлять лица, подлежащие воинскому учету. Согласно п. 14 Положения о воинском учете, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 [<1>](#P468), воинскому учету в военных комиссариатах, органах местного самоуправления и организациях подлежат:

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2006. N 49 (ч. II). Ст. 5220 (с последующими изменениями и дополнениями).

а) граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе (призывники);

б) граждане, пребывающие в запасе (военнообязанные): мужского пола, пребывающие в запасе; уволенные с военной службы с зачислением в запас Вооруженных Сил Российской Федерации; успешно завершившие обучение на военных кафедрах при федеральных государственных образовательных организациях высшего образования по программам военной подготовки офицеров запаса, программам военной подготовки сержантов, старшин запаса либо программам военной подготовки солдат, матросов запаса; не прошедшие военную службу в связи с освобождением от призыва на военную службу; не прошедшие военную службу в связи с предоставлением отсрочек от призыва на военную службу или не призванные на военную службу по каким-либо другим причинам, по достижении ими возраста 27 лет; уволенные с военной службы без постановки на воинский учет и в последующем поставленные на воинский учет в военных комиссариатах; прошедшие альтернативную гражданскую службу; женского пола, имеющие военно-учетные специальности согласно приложению к Положению о воинском учете.

Пункт 28 Положения о воинском учете устанавливает, что документами воинского учета являются: а) удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу, - для призывников; б) военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета) - для военнообязанных.

**Виды документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний** определяются в соответствии с законодательством. В настоящее время в Российской Федерации выдаются: а) документы об образовании и (или) о квалификации, к которым относятся документы об образовании, документы об образовании и о квалификации, документы о квалификации; б) документы об обучении, к которым относятся свидетельство об обучении, свидетельство об освоении дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств, иные документы, выдаваемые организациями, осуществляющими образовательную деятельность. Виды таких документов и порядок их оформления установлены в ст. 60 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". До вступления в силу этого Федерального закона соответствующие документы определялись по правилам Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании" [<1>](#P475), Закона СССР от 19.07.1973 N 4536-VII "Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании" [<2>](#P476), Закона РСФСР от 02.08.1974 "О народном образовании" [<3>](#P477) и др.

--------------------------------

<1> Ведомости РФ. 1992. N 30. Ст. 1797. **Утратил силу.**

<2> Ведомости СССР. 1973. N 30. Ст. 392. **Утратил силу.**

<3> Ведомости РСФСР. 1974. N 32. Ст. 850. **Утратил силу.**

Для иностранных граждан документы об образовании определяются с учетом положений ст. 15.1 ФЗ от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации".

**Справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования** по реабилитирующим основаниям выдаются по правилам, установленным Административным регламентом Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, который утвержден Приказом МВД России от 07.11.2011 N 1121 [<1>](#P482). Работа, связанная с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, определяется, например, по правилам ст. ст. 331, 351.1 Кодекса, ст. 29 ФЗ от 07.02.2011 N 3-ФЗ "О полиции", ст. 116.1 Жилищного кодекса РФ, ст. 7 ФЗ от 14.04.1999 N 77-ФЗ "О ведомственной охране" и других федеральных законов.

--------------------------------

<1> Российская газета. 2012. 11 января. N 2 (с последующими изменениями и дополнениями).

Работодатель обязан выдать работнику расписку, подтверждающую прием тех документов, предъявленных при заключении трудового договора, которые будут храниться у работодателя.

Необходимо иметь в виду, что в случае представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора такой трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя (п. 11 ч. 1 ст. 81 Кодекса).

В отдельных случаях с учетом специфики работы Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора **дополнительных документов** (ч. 2 ст. 65 Кодекса).

Таким образом, нормативными правовыми актами федерального уровня (за исключением ведомственных) в отдельных случаях с учетом специфики работы может быть предусмотрено обязательное предъявление при заключении трудового договора и иных, помимо указанных в ч. 1 данной статьи, документов.

Например, ст. 213 Кодекса предусматривает обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры лиц, поступающих на тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы), а также на работы, связанные с движением транспорта. Указанные медицинские осмотры (обследования) проходят также лица, поступающие на работу в организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводные сооружения, лечебно-профилактические и детские учреждения, а также в некоторые другие организации. Согласно ст. 266 Кодекса, только после предварительного медицинского осмотра могут быть приняты на работу лица, не достигшие возраста 18 лет. Поэтому работодатель при приеме на работу лиц, указанных в ст. ст. 213, 266 Кодекса, не только вправе, но и обязан потребовать от них предъявления медицинских документов, подтверждающих прохождение соответствующих осмотров и характеризующих состояние их здоровья.

При заключении трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, дополнительным документом, который такие лица обязаны предъявлять работодателям, является медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в указанных местностях и районах (см. ст. 324 Кодекса).

Согласно ст. 283 Кодекса, при приеме лица на условиях совместительства на работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодатель имеет право потребовать предъявления в качестве дополнительного документа справки о характере и условиях труда по основному месту работы.

В соответствии со ст. 26 ФЗ от 27.07.2004 N 79 ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта предъявляет представителю нанимателя: заявление с просьбой о поступлении на гражданскую службу и замещении должности гражданской службы; собственноручно заполненную и подписанную анкету установленной формы; паспорт; трудовую книжку, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые; свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации; документы воинского учета - для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и о квалификации; сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. В отдельных случаях с учетом условий прохождения гражданской службы, установленных указанным Федеральным законом, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, при заключении служебного контракта может предусматриваться необходимость предъявления иных документов.

При поступлении на службу в таможенные органы гражданин представляет: личное заявление; документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; документы об образовании и о квалификации; медицинское заключение о состоянии здоровья; автобиографию; данные о месте рождения, местах работы (обучения) и месте жительства отца (матери), мужа (жены), сына (дочери), родного брата (родной сестры) или лица, на воспитании которого он находился (см. п. 3 ст. 6 ФЗ от 21.07.1997 N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации" [<1>](#P494)).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3586 (с последующими изменениями и дополнениями).

Предоставление дополнительных документов при приеме на работу предусмотрено также ст. ст. 13 и 13.3 ФЗ от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", ст. 15 ФЗ от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", ст. 8 ФЗ от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", ст. 3 ФЗ от 3.12.2012 г. N 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам" [<1>](#P498).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2012. N 50 (ч. 4). Ст. 6953.

Согласно ч. 3 ст. 65 Кодекса, запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Иными словами, документы, предъявляемые при заключении трудового договора, могут определяться Кодексом (например, ст. ст. 65, 213, 266, 283, 324), а также федеральными нормативными правовыми актами, которые перечислены в ч. 3 ст. 65 Кодекса в исчерпывающем перечне. Это означает, что иными, помимо указанных здесь, нормативными правовыми актами, не могут устанавливаться виды документов, предъявляемых при заключении трудового договора. Например, не могут быть предусмотрены такие документы в правовом акте федерального органа исполнительной власти (ведомственном акте), правовом акте субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления.

Тем более недопустимо предусмотреть дополнительные виды документов, предъявляемых при заключении трудового договора, в локальном нормативном акте (о таких актах см. ст. 8 Кодекса).

Запрет, предусмотренный в ч. 3 ст. 65 Кодекса, установлен в императивной норме. Поэтому отказ в заключении трудового договора по мотиву непредставления документов, не предусмотренных законодательством, будет являться необоснованным. Такой отказ может быть обжалован в порядке, установленном в ч. 6 ст. 64 Кодекса.

Обязанность **оформить трудовую книжку лицу, поступающему на работу впервые,** возложена на работодателя. У работодателей (кроме физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) всегда должно иметься необходимое количество бланков трудовых книжек и вкладышей к ним, являющихся документами строгой отчетности. См. также ст. 66 Кодекса.

При заключении трудового договора впервые **работодатель обязан оформить свидетельство обязательного пенсионного страхования.** Данная обязанность возлагается не только на работодателей - организации, но и на работодателей - физических лиц (ст. 303 Кодекса).

Свидетельство должно оформляться для всех лиц, на которых распространяется обязательное пенсионное страхование, включая лиц, занятых на рабочем месте с особыми (тяжелыми и вредными) условиями труда, за которых уплачиваются страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации в соответствии с федеральным законодательством (см. ст. 1 ФЗ от 01.04.1996 г. N 198-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"). Лицо, поступающее на работу, должно написать соответствующее заявление о выдаче ему страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования впервые или о выдаче нового (взамен утраченного), а также сообщить страхователю необходимые сведения для передачи в Пенсионный фонд РФ.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (см. ч. 5 ст. 65 Кодекса).

Оформление новой трудовой книжки в таком случае осуществляется в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" [<1>](#P510).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539 (с последующими изменениями и дополнениями).

ТРУДОВАЯ КНИЖКА

Часть 1 ст. 66 Кодекса определяет **юридическое значение трудовой книжки** как основного документа, содержащего сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

**Трудовой стаж -** это продолжительность трудовой и иной общественно-полезной деятельности гражданина, порождающая определенные правовые последствия (например, права на пенсию, дополнительные льготы по социальному страхованию, оплате труда и др.). Различают общий, непрерывный и специальный трудовой стаж.

Под **общим трудовым стажем** понимается суммарная продолжительность трудовой и иной общественно-полезной деятельности, не зависящая от характера, продолжительности работы, длительности перерывов в работе. **Непрерывный трудовой стаж -** это продолжительность непрерывной работы у одного работодателя, а также у разных работодателей в случаях, предусмотренных законодательством. **Специальным трудовым стажем** считается продолжительность работы, определяемая в зависимости от различных признаков, например, профессии, условий труда, местности, где осуществляется работа, и др.

Юридическое значение имеет только трудовая книжка установленного образца. В настоящее время форма трудовой книжки устанавливается уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (см. ч. 2 ст. 66 Кодекса); при этом трудовые книжки, формы которых определялись правовыми актами Союза ССР, продолжают оставаться действительными.

Трудовые книжки ведутся на государственном языке Российской Федерации, а на территории республики в составе Российской Федерации, установившей свой государственный язык, оформление трудовых книжек может наряду с государственным языком Российской Федерации вестись и на государственном языке этой республики.

В ч. 2 ст. 66 Кодекса содержится бланкетная норма, которая разрешает уполномоченному Правительством РФ федеральному органу исполнительной власти устанавливать форму, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателя. Как уже отмечалось, Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" [<1>](#P521). Этим же постановлением утверждены форма трудовой книжки и форма вкладыша в трудовую книжку. Установлено, что трудовые книжки нового образца вводятся в действие с 01.01.2004. Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539 (с последующими изменениями и дополнениями).

Порядок обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку утвержден Приказом Минфина РФ от 22.12.2003 N 117н "О трудовых книжках" [<1>](#P525).

--------------------------------

<1> Российская газета. 2004. 14 января. N 2.

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 (ч. 3 ст. 66 Кодекса). Эти правила обязательны для всех работодателей, являющихся юридическими лицами, независимо от их вида или формы собственности, а также индивидуальными предпринимателями.

Работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

**Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших у него свыше пяти дней.** Указанная обязанность должна выполняться не только применительно к трудовым книжкам постоянных работников. Работодатель обязан также вести трудовые книжки работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, сезонных работников, надомников, работников, выполняющих трудовую функцию на условиях неполного рабочего времени, а также подлежащих обязательному социальному страхованию нештатных работников.

Работодатель ведет трудовые книжки только на тех работников, для которых соответствующая работа является основной. Трудовые книжки лиц, работающих по совместительству (см. ст. ст. 282 - 288 Кодекса), должны вестись по месту основной работы (см. также ч. 5 ст. 66 Кодекса).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

В первом предложении ч. 4 ст. 66 Кодекса исчерпывающим образом перечислены **сведения, которые должны отражаться в трудовой книжке работника.** Инструкция по заполнению трудовых книжек утверждена Постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 [<1>](#P534).

--------------------------------

<1> Российская газета. 2003. 19 ноября. N 235.

Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

В трудовую книжку при ее оформлении вносятся следующие сведения о работнике: а) фамилия, имя, отчество, дата рождения (число, месяц, год) - на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность; б) образование, профессия, специальность - на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).

Все записи в трудовой книжке производятся без каких-либо сокращений и имеют в пределах соответствующего раздела свой порядковый номер.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Форма личной карточки утверждается федеральным органом исполнительной власти по статистике.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками Кодекса или иного федерального закона.

В трудовую книжку по месту работы также вносится с указанием соответствующих документов запись:

а) о времени военной службы в соответствии с ФЗ от 28.03.1998 "О воинской обязанности и военной службе" [<1>](#P546), а также о времени службы в органах внутренних дел, органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органах;

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1998. N 13. Ст. 1475 (с последующими изменениями и дополнениями).

б) о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров.

Соответствующие записи, внесенные в трудовую книжку лиц, освобожденных от работы (должности) в связи с незаконным осуждением либо отстраненных от должности в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, установленными соответственно оправдательным приговором либо постановлением (определением) о прекращении уголовного дела за отсутствием события преступления, за отсутствием в деянии состава преступления или за недоказанностью их участия в совершении преступления, признаются недействительными. Работодатель по письменному заявлению работника выдает ему дубликат трудовой книжки без записи, признанной недействительной. Дубликат трудовой книжки выдается указанным лицам в порядке, установленном разделом III Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

В трудовые книжки лиц, отбывших исправительные работы без лишения свободы, вносится по месту работы запись о том, что время работы в этот период не засчитывается в непрерывный трудовой стаж. Указанная запись вносится в трудовые книжки по окончании фактического срока отбытия наказания, который устанавливается по справкам органов внутренних дел.

При увольнении осужденного с работы в установленном порядке и поступлении его на новое место работы соответствующие записи вносятся в трудовую книжку в той организации, в которую он был принят или направлен.

При восстановлении в установленном порядке непрерывного трудового стажа в трудовую книжку работника вносится по последнему месту работы запись о восстановлении непрерывного трудового стажа с указанием соответствующего документа.

В трудовую книжку вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги: а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений; б) о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом организациями; в) о других видах поощрения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине.

Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

По желанию работника **сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы** на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ч. 5 ст. 66 Кодекса).

С 01.02.2002 без ясно выраженного волеизъявления работника работодатель не вправе вносить в трудовую книжку работника сведения о работе по совместительству, а также об увольнении с этой работы. Чтобы избежать в дальнейшем возможного возникновения спора, целесообразно, чтобы в таких случаях работник выражал свое желание в письменной форме.

В таких случаях в соответствии с п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69, в графе 1 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата приема на работу в качестве совместителя, в графе 3 делается запись о принятии или назначении в качестве совместителя на работу к индивидуальному предпринимателю с указанием его фамилии, имени и отчества (при наличии) или в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор в качестве существенного), наименования должности, специальности, профессии с указанием квалификации, в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, со ссылкой на его дату и номер. В таком же порядке производится запись об увольнении с этой работы.

ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В соответствии с ч. 1 ст. 67 Кодекса **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.

Напомним, что аналогичная норма действовала с 1992 г. (см. ч. 1 ст. 18 КЗоТ). Как и прежде, данное правило сформулировано в императивной норме, не допускающей возможности заключения устного трудового договора. Удобство письменной формы трудового договора состоит в том, что важнейшие условия соглашения между работодателем и работником устанавливаются в едином, обязательном для сторон документе. В случае возникновения индивидуального трудового спора надлежаще оформленный трудовой договор может иметь доказательственное значение.

В письменной форме должны заключаться трудовые договоры со всеми лицами, вступающими с трудовые отношения с соответствующим работодателем - с постоянными и временными работниками по основному месту работы и при совместительстве, с надомниками и др. Письменная форма трудового договора является обязательной также в отношениях с любыми работодателями - юридическими и физическими лицами, а также иными субъектами, наделенными правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами.

По общему правилу, трудовой договор должен быть составлен в письменной форме в двух экземплярах (по одному экземпляру для работодателя и для работника). Однако в случаях, установленных ч. 3 ст. 67 Кодекса, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Трудовой договор считается оформленным надлежащим образом в день его подписания сторонами при условии, что этот документ содержит все обязательные условия и другие необходимые сведения, предусмотренные ст. 57 Кодекса. Как правило, с этого момента он является юридическим основанием для издания приказа или распоряжения о приеме на работу в соответствии с ч. 1 ст. 68 Кодекса (кроме случаев, предусмотренных в ч. 3 ст. 67). Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, то для установления трудовых отношений необходимы подписи обеих сторон трудового договора на этом документе.

По общему правилу, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя (см. ст. 61, ч. 2 ст. 67 Кодекса). Исключения из данного правила предусмотрены, в частности, ч. 3 ст. 67 Кодекса.

Единая универсальная форма трудового договора, которая могла бы применяться при заключении трудовых договоров любыми работодателями с любыми работниками, нормативными правовыми актами не предусмотрена. Некоторым ориентиром может служить Примерная форма трудового договора (контракта) с работником, утвержденная Постановлением Минтруда РФ от 14.07.1993 N 135 [<1>](#P569). Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия утвержден Приказом Минэкономразвития РФ от 02.03.2005 N 49 [<2>](#P570). Примерная форма служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации утверждена Указом Президента РФ от 16.02.2005 N 159 [<3>](#P571). Примерные формы контрактов с руководителями федеральных государственных унитарных предприятий, действующих в разных отраслях экономики, в зависимости от подчиненности соответствующих предприятий были утверждены также рядом отраслевых актов, которые могут применяться в части, не противоречащей Кодексу [<4>](#P572).

--------------------------------

<1> Бюллетень Минтруда РФ. 1993. N 9 - 10.

<2> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2005. N 23.

<3> Российская газета. 2005. 18 февраля.

<4> Кроме того, автором данной работы после законодательного закрепления в 1992 г. обязательного применения письменной формы трудового договора были разработаны и, начиная с 1993 г., опубликованы в ряде его произведений образцы трудовых договоров с различными категориями работников. Указанные образцы неоднократно дорабатывались в соответствии с изменениями законодательства, получили широкую апробацию и сегодня успешно применяются в деятельности многих предприятий России (http://www.urknigaru).

**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, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (ч. 2 ст. 67 Кодекса).

Для сравнения напомним, что КЗоТ содержал следующее правило: "фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен" (ч. 3 ст. 18). Данная весьма неудачно сформулированная норма нередко толковалась таким образом, что в указанных случаях допускается отсутствие письменной формы трудового договора. Поэтому Кодекс, сохраняя в целом указанное правило, в императивной норме установил обязательность оформления в таких случаях письменного трудового договора не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе или со дня признания возникших отношений трудовыми отношениями (ч. 2 ст. 67). Это правило весьма важно, так как без вступившего в силу письменного трудового договора с 01.02.2002 в принципе невозможно наличие трудовых отношений между работником и работодателем (см. ст. ст. 15, 61 Кодекса).

Не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, когда работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Пленум Верховного Суда РФ в п. 12 Постановления от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в редакции Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63 и от 28.09.2010 N 22) разъяснил, что **представителем работодателя** в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 Кодекса) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Часть 3 ст. 67 Кодекса содержит нормы, предусматривающие для оговоренных здесь случаев процедуру **согласования возможности заключения трудовых договоров или их условий** с лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам: при заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Например, в соответствии с п. 258 Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов, утвержденных Приказом Минфина РФ от 28.12.2001 N 119Н [<1>](#P580), прием на работу и увольнение заведующих складами, кладовщиков и других материально ответственных лиц осуществляются по согласованию с главным бухгалтером организации.

--------------------------------

<1> Российская газета. 2002. 27 февраля (с последующими изменениями и дополнениями).

В таких случаях изменяются общие правила вступления трудового договора в силу, предусмотренные ч. 1 ст. 61 Кодекса, которые были рассмотрены выше.

Правило о том, что в установленных в ч. 3 ст. 67 случаях может быть предусмотрено составление трудового договора не в двух, а большем количестве экземпляров, следует рассматривать как специальную норму, ограничивающую действие общего правила, установленного по этому поводу в ч. 1 ст. 67 Кодекса.

**Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом** установлены в новой ст. 67.1 Кодекса, которая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" [<1>](#P586).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2013. N 52 (ч. I). Ст. 6986.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Иными словами, в указанных случаях фактически выполненная работа обязательно должна быть оплачена, даже если трудовой договор не будет заключен.

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Кодексом (см. ст. 419) и иными федеральными законами. В настоящее время указанное правонарушение влечет административную ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ в виде административного штрафа, налагаемого на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Нормы, содержащиеся в ст. 68 Кодекса, устанавливают обязанности работодателя, связанные с оформлением приема на работу. Необходимо иметь в виду, что действие указанных норм по кругу лиц ограничено - они не применяются к работодателям - физическим лицам, не являющимся индивидуальными предпринимателями.

**Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.** Содержание такого приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (см. ч. 1 ст. 68 Кодекса).

Как и прежде (см. ч. 2 ст. 18 КЗоТ), прием на работу оформляется путем издания (принятия) работодателем локального индивидуального (правоприменительного) акта в форме приказа или распоряжения. Новым в ч. 1 ст. 68 Кодекса является то, что теперь между заключением трудового договора и оформлением приема на работу проводится четкое различие. Оформление приема на работу - вторичная техническая процедура кадрового делопроизводства. Первичным является заключение трудового договора (см. ст. ст. 61, 67 Кодекса), только на основании которого можно приступать к оформлению трудовых отношений.

Лишь при наличии заключенного трудового договора возможно издание приказа (распоряжения) работодателя, так как содержание этого правоприменительного акта определяется на основании трудового договора и должно соответствовать его положениям (о содержании трудового договора см. ст. 57 Кодекса). Так, только на основании соответствующих положений трудового договора в приказе (распоряжении) о приеме на работу должны быть указаны сведения о: фамилии, имени, отчестве работника; наименовании структурного подразделения, в которое принят работник; наименовании профессии (должности), разряде, классе (категории) квалификации; дате начала работы (см. ч. 2 ст. 61 Кодекса); размере оклада (тарифной ставки) и других условиях оплаты труда; наличии и продолжительности испытательного срока (если трудовой договор содержит данное условие), а также другие необходимые сведения.

Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" [<1>](#P599) утверждены, в частности, следующие формы кадрового делопроизводства: N Т-1 "Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу", N Т-la "Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу", N Т-2 "Личная карточка работника", N Т-2ГС (МС) "Личная карточка государственного (муниципального) служащего". Следует обратить внимание на то, что с 01.01.2013 формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению [<2>](#P600). Между тем работодатели вправе использовать указанные формы, если они не применяют разработанные ими собственные формы соответствующих локальных актов.

--------------------------------

<1> Финансовая газета. 2004. Март. N 13.

<2> См.: информация Минфина России N ПЗ-10/2012 "О вступлении в силу с 1 января 2013 г. Федерального закона от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). 2012. 21 декабря. N 50).

**Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись** в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Обязанность работодателя объявить работнику приказ (распоряжение) о приеме на работу прежде была предусмотрена ч. 2 ст. 18 КЗоТ. Новым в ч. 2 ст. 67 Кодекса является прежде всего то, что теперь для исполнения указанной обязанности в императивной норме установлен трехдневный срок со дня фактического начала работы. О правилах исчисления сроков см. ст. 14 Кодекса.

Новеллой по сравнению с КЗоТ является и положение о том, что работодатель обязан выдать работнику по его требованию копию приказа (распоряжения) о приеме работника на работу. Данное правило - один из частных случаев, предусмотренных ст. 62 Кодекса, устанавливающей обязанность работодателя выдать работнику по его требованию копии документов, связанных с работой.

На основании ст. ст. 62 и 68 Кодекса работник вправе обратиться к работодателю с письменным заявлением о выдаче работнику заверенной копии приказа (распоряжения) о приеме на работу. Не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления работодатель обязан безвозмездно выдать работнику надлежаще заверенную копию указанного документа. Подробнее об этом говорилось выше.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу, в свою очередь, является основанием для внесения соответствующей записи в трудовую книжку работника (о трудовой книжке см. ст. 66 Кодекса). С приказом о приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись в личной карточке.

Согласно ч. 3 ст. 68 Кодекса, при приеме на работу (до подписания трудового договора) **работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами,** непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

В соответствии с условиями трудового договора работник обязуется лично выполнять предусмотренную этим договором трудовую функцию и соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (см. ст. 56 Кодекса). Для надлежащего выполнения указанных обязанностей работник должен обладать всей необходимой информацией, характеризующей его трудовую функцию, знать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Поэтому ч. 3 ст. 68 Кодекса закрепила обязанность работодателя предоставить работнику указанную информацию.

Использованная в ч. 3 ст. 68 Кодекса формулировка "при приеме на работу" представляется излишней, так как прием на работу, по общему правилу, оформляется после заключения трудового договора (см. ч. 1 указанной статьи). Практически соответствующая информация должна быть предоставлена работнику в любое время до подписания трудового договора, с тем чтобы решение работника о вступлении в трудовые отношения принималось с учетом полученных им из этой информации сведений.

Правила внутреннего трудового распорядка - это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с 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. О правилах внутреннего трудового распорядка см. также ст. ст. 189, 190 Кодекса; о локальных нормативных актах см. ст. 8 Кодекса; о коллективном договоре см. ст. ст. 40 - 44 Кодекса.

Помимо локальных актов, указанных в ч. 3 ст. 68 Кодекса, работник должен быть ознакомлен под роспись с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также о его правах и обязанностях в этой области (п. 8 ст. 86 Кодекса).

МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В соответствии со ст. 69 Кодекса **обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора** подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

В отличие от ст. 176 КЗоТ, устанавливавшей обязательность прохождения предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу лиц моложе 21 года, ст. 69 Кодекса снизила возраст, недостижение которого обусловливает обязательность таких осмотров. В настоящее время **не могут вступать в трудовые отношения лица, не достигшие возраста 18 лет, если они не прошли обязательный предварительный медицинский осмотр.** От всех поступающих на работу лиц, не достигших возраста 18 лет, а также других лиц, для которых такие осмотры (обследования) являются обязательными, работодатель вправе и обязан потребовать документ, подтверждающий выполнение ими данного требования Кодекса (о документах, предъявляемых при заключении трудового договора, см. ст. 65 Кодекса). Согласно ч. 2 ст. 212 Кодекса работодатель не вправе допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров.

Статьей 266 Кодекса установлено, что предварительные (при заключении трудового договора) и ежегодные медицинские осмотры (обследования) лиц, не достигших возраста 18 лет, осуществляются за счет средств работодателя. Часть 2 ст. 212 Кодекса, определяющая обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в общей норме закрепляет, в частности, правило о том, что в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

**Обязательному предварительному медицинскому осмотру** подлежат при заключении трудового договора не только несовершеннолетние в возрасте до 18 лет, но и иные лица в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами. В соответствии со ст. 213 Кодекса проходят медицинские осмотры указанные в ней категории работников. В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.

Кодекс прямо предусматривает обязательность предварительных медицинских осмотров (обследований), осуществляемых за счет средств работодателя, для лиц, поступающих на работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы), а также на работы, связанные с движением транспорта. Такие лица проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством РФ (см. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" [<1>](#P623)).

--------------------------------

<1> Российская газета. 2011. 28 октября. N 243; без приложений N 1 и 2 (с последующими изменениями и дополнениями).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Так, Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утверждены Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 [<1>](#P627).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2002. N 39. Ст. 3796 (с последующими изменениями и дополнениями).

Кодексом предусмотрены также иные случаи, когда предварительные медицинские осмотры являются обязательными. Такие осмотры должны предшествовать приему на работу лиц, привлекаемых: к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298); на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей (ст. 324); на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств (ст. 328); на подземные работы (ст. 330.3), а также при приеме на работу спортсменов (ст. 348.3).

Правила об обязательном предварительном медицинском осмотре для отдельных категорий работников установлены не только Кодексом, но и другими федеральными законами (см., например: ст. 48 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; ст. 6 ФЗ от 14.04.1999 N 77-ФЗ "О ведомственной охране"; ст. 16 ФЗ от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации"; ст. 40.1 ФЗ от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" в редакции от 17.11.1995 [<1>](#P632); ст. 23 ФЗ от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей"; ст. 23 ФЗ от 02.01.2000 N 29-ФЗ "О качестве и безопасности пищевых продуктов" [<2>](#P633); ст. 14 ФЗ от 25.04.1997 N 76-ФЗ "Об уничтожении химического оружия" [<3>](#P634) и др.).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1995. N 47. Ст. 4472 (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 2000. N 2. Ст. 150 (с последующими изменениями и дополнениями).

<3> СЗ РФ. 1997. N 18. Ст. 2105 (с последующими изменениями и дополнениями).

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ И ЕГО РЕЗУЛЬТАТ

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

**Целью установления испытания** при заключении трудового договора является проверка соответствия работника поручаемой работе, т.е. его способность выполнять соответствующую трудовую функцию.

Обратим внимание, что норма, установленная в ч. 1 ст. 70 Кодекса, является диспозитивной - она допускает, что стороны трудового договора вправе самостоятельно решить, включать ли в соответствующий трудовой договор условие об испытании. При этом необходимо иметь в виду, что **условие об испытании может быть включено в трудовой договор только в результате соглашения сторон.** Поэтому, например, если работодатель настаивает на включении в трудовой договор указанного условия, а работник возражает против этого, то соответствующее условие не может быть установлено в трудовом договоре.

Установление условия об испытании в порядке, предусмотренном ч. 1 рассматриваемой статьи, возможно при поступлении на работу работников, кроме тех из них, которые определяются по правилам ч. 4 ст. 70 Кодекса.

Формулировка ч. 1 ст. 70 Кодекса не допускает возможности ее расширительного толкования. Условие об испытании может быть включено в трудовой договор только: а) при заключении трудового договора (кроме случая, когда трудовой договор не оформлялся - см. ч. 2 данной статьи и ч. 2 ст. 67 Кодекса), б) в результате соглашения сторон и в) в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Если бы Кодекс допускал возможность установления условия об испытании в иное время, в иных целях или другим, помимо указанного здесь, способом, то в данной норме содержалось бы указание на возможность установления исключений из этого общего правила (как это сделано в других статьях Кодекса). Поскольку это не сделано, ч. 1 ст. 70 Кодекса следует толковать ограничительно.

Такое толкование, в частности, не предполагает возможности установления другими нормативными правовыми актами иных правил, кроме случаев, когда эти акты предусматривают особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Напомним, что под особенностями регулирования труда Кодекс понимает нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (см. ст. ст. 251, 252 Кодекса).

В соответствии с ч. 2 ст. 70 Кодекса **отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.** В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Напомним, что ст. 57 Кодекса, регламентирующая содержание трудового договора, относит условие об испытании к числу дополнительных условий такого договора, не являющихся для него обязательными (существенными). Наличие или отсутствие в трудовом договоре условия об испытании, по общему правилу, не влияет на возможность заключения трудового договора. Если условие об испытании не включено в содержание трудового договора, то это свидетельствует о том, что, во-первых, работник принят на работу без испытания, а во-вторых, ему не может быть установлено испытание впоследствии.

Часть 2 ст. 70 Кодекса, в отличие от ч. 1 ст. 21 КЗоТ, не содержит указания на то, что условие об испытании должно быть отражено в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Частью 1 ст. 70 Кодекса установлено лишь, что условие об испытании должно предусматриваться в трудовом договоре, если его стороны пришли к соглашению об испытании. Однако после 01.02.2002 данное условие по-прежнему нужно указывать в приказе (распоряжении) о приеме на работу, так как согласно ч. 1 ст. 68 Кодекса содержание такого приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

Если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя без оформления письменного трудового договора, то такой договор тем не менее считается заключенным (см. ч. 2 ст. 67 Кодекса). Работодатель в таком случае обязан надлежаще оформить трудовой договор не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Однако условие об испытании в такой договор включить уже нельзя, за исключением случая, когда указанное условие было оформлено в виде отдельного соглашения до фактического начала работы.

**Правовое положение работника, принятого на работу с испытанием,** в период срока испытания в целом не отличается от правового положения других работников, работающих у данного работодателя. Часть 3 ст. 70 Кодекса гарантирует, что в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. **Особенности правового положения работника в период испытания** предусмотрены ст. 71 Кодекса.

В период испытания работник несет обязанности, предусмотренные заключенным трудовым договором и трудовым законодательством. Он вправе на общих основаниях требовать от работодателя предоставления ему работы по обусловленной трудовой функции, обеспечения условий труда, предусмотренных Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременной и в полном размере выплаты заработной платы в соответствии с трудовым договором (см. ст. 56 Кодекса).

Часть 4 ст. 70 Кодекса содержит перечень лиц, при заключении договора с которыми **не может быть предусмотрено условие об испытании.** По сравнению со ч. 3 ст. 21 КЗоТ, также запрещавшей устанавливать испытание при приеме на работу некоторых категорий работников, данная норма Кодекса содержит новеллы. Теперь указанный перечень не включает инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони, так как актуальность данной нормы с течением времени исчерпана. В то же время к лицам, при приеме на работу которых не может устанавливаться испытание, теперь отнесены также беременные женщины и лица, избранные (выбранные) на выборную должность на оплачиваемую работу.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста 18 лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Отметим, что данный перечень является "открытым". Это означает, что иные случаи, когда возможно введение запрета на установление испытания при заключении трудового договора, могут быть предусмотрены Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором. Например, в соответствии с Кодексом испытание при приеме на работу не может быть установлено лицам, успешно завершившим ученичество, в случаях заключения ими трудовых договоров с работодателем, по ученическому договору с которым они проходили обучение (ч. 1 ст. 207). См. также: ст. 34 ФЗ от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации"; ст. 27 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"; ст. 24 ФЗ от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

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.

Таким образом, Кодекс в ч. 5 ст. 70 сохранил установленное ранее в ст. 22 КЗоТ общее правило, согласно которому **срок испытания не может превышать трех месяцев.** При заключении трудового договора стороны своим соглашением вправе предусмотреть и меньший срок испытания, если иное не установлено федеральными законами, определяющими особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Однако они не вправе предусмотреть более продолжительный срок испытания по сравнению с установленными Кодексом максимальными сроками. Кроме того, срок испытания, предусмотренный трудовыми договором, впоследствии не может быть продлен соглашением сторон.

В порядке исключения ч. 5 ст. 70 Кодекса допускает **увеличение срока испытания до шести месяцев** для лиц, указанных в данной норме. Однако правило о возможности установления шестимесячного срока испытания, в свою очередь, имеет общее значение при регулировании труда указанных категорий работников, поскольку из этого правила возможны исключения, установленные федеральными законами.

Нужно обратить внимание на то, что перечень лиц, для которых может быть установлен более длительный (до шести месяцев) срок испытания, в Кодексе изложен как исчерпывающий. Следовательно, по общему правилу, данный максимальный срок испытания может быть предусмотрен только трудовыми договорами с руководителями организаций, их заместителями, главными бухгалтерами и их заместителями, руководителями обособленных структурных подразделений организаций.

Однако федеральными законами могут определяться и иные, по сравнению с указанными в ст. 70 Кодекса, сроки испытания, а также иные лица, при заключении трудовых договоров с которыми допускается устанавливать испытание (см., например: ст. 27 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"; ст. 24 ФЗ от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"; ст. 40.3 ФЗ от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" в редакции от 17.11.1995).

Для краткосрочных трудовых договоров ч. 6 ст. 70 Кодекса предусмотрено исключение из общих правил ч. 5 данной статьи: **при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.** Например, это правило актуально при заключении трудовых договоров с сезонными работниками.

Часть 7 ст. 70 Кодекса сохраняет известное ранее положение о том, что в срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности (ч. 2 ст. 22 КЗоТ). Новым по сравнению с КЗоТ является то, что теперь **в срок испытания не засчитываются также другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе** (прежде в срок испытания не включались только периоды отсутствия на работе по уважительным причинам - ст. 22 КЗоТ). Поэтому по новым правилам для исключения соответствующего периода из срока испытания не имеет значения причина отсутствия работника на работе (кроме случая его отсутствия в связи с временной нетрудоспособностью).

**Результату испытания при приеме на работу** посвящена ст. 71 Кодекса. Она сохранила основные положения ст. 23 КЗоТ, регулировавшие результат испытания при приеме на работу, но дополнила их новыми нормами. Новым в ст. 71 является предусмотренный ею **упрощенный порядок расторжения трудового договора** по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 71) и по инициативе работника (ч. 4 ст. 71) в период испытания.

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

Если работодатель в период испытания придет к выводу, что работник не соответствует критериям, на основе которых оценивается результат испытания (т.е. при неудовлетворительном результате испытания), то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с таким работником в порядке, установленном ч. 1 ст. 71 Кодекса. Подчеркнем, что право оценивать результат испытания принадлежит исключительно работодателю, мнение профсоюзного органа в таких случаях не учитывается (см. ч. 2 ст. 71 Кодекса).

В случае, установленном ч. 1 ст. 71, расторжение трудового договора должно происходить до истечения срока испытания (о сроке испытания см. ч. 5 и 6 ст. 70 Кодекса). При этом работодатель обязан письменно предупредить работника о предстоящем увольнении с указанием причин, на основании которых работник признан не выдержавшим испытания. Поскольку в таких случаях возможно возникновение трудового спора, работодателю целесообразно обосновать свою позицию. Например, к предупреждению можно приложить копии актов, подтверждающих нарушение работником тех или иных требований работодателя, несоблюдение которых рассматривается в качестве оснований для признания работника не выдержавшим испытание. Предупреждение должно последовать не позднее чем за три дня до дня предстоящего увольнения (исчисление сроков производится по правилам ст. 14 Кодекса).

Если указанные требования законодательства работодателем выполнены, то он вправе расторгнуть трудовой договор с работником на основании ч. 1 ст. 71 Кодекса.

Работник имеет право обжаловать решение работодателя непосредственно в суд общей юрисдикции, минуя КТС. Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 392 Кодекса, ст. 24 ГПК РФ).

Чтобы аргументировать свои требования в суде, работник вправе получить от работодателя документы, связанные с работой, в порядке, предусмотренном ст. 62 Кодекса.

Как и прежде (см. ч. 2 ст. 23 КЗоТ), при увольнении работника в случае неудовлетворительного результата испытания (ч. 1 ст. 71 Кодекса) не требуется учет мнения соответствующего профсоюзного органа и не выплачивается выходное пособие. Поскольку правила ч. 2 ст. 71 Кодекса установлены в императивной норме, постольку они не могут быть изменены условиями коллективного или трудового договора. Об обязательном участии выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя см. ст. 82 Кодекса. Правила выплаты выходных пособий при расторжении трудового договора установлены ст. 178 Кодекса.

Часть 3 ст. 71 Кодекса сохранила в неизменном виде правовую норму, прежде установленную в ч. 1 ст. 23 КЗоТ: **если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание** и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Следовательно, расторжение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным ч. ч. 1 и 4 ст. 71, возможно лишь до истечения срока испытания. **После истечения срока испытания расторжение трудового договора с работником происходит только по общим основаниям,** определяемым в соответствии со ст. 77 Кодекса.

Если срок испытания истек, то работник продолжает работу в соответствии с заключенным трудовым договором и изданным на основании трудового договора приказом (распоряжением) о приеме на работу. Дополнительного оформления приема на работу после успешного прохождения испытания не требуется.

Правила, установленные в ч. 4 ст. 71 Кодекса, направлены на расширение прав работников в сфере свободного распоряжения способностями к труду: если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право **расторгнуть трудовой договор по собственному желанию,** предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Как и в случае, установленном ч. 1 ст. 71, применение ч. 4 данной статьи возможно только в период испытания. Согласно ч. 3 ст. 71, если срок испытания истек, то расторжение трудового договора по инициативе работника производится по правилам ст. 80 Кодекса.

Для случая увольнения работника по собственному желанию по основанию, установленному ч. 4 ст. 71 Кодекса, предусмотрен сокращенный (трехдневный) срок для предупреждения работодателя о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работника. В других случаях, когда работник собирается расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, он обязан предупредить об этом работодателя, по общему правилу, за две недели до дня предполагаемого увольнения (ч. 1 ст. 80 Кодекса).

В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 71 и ч. 1 ст. 80 Кодекса, юридическое значение имеет только предупреждение, составленное в письменной форме. Согласно сложившейся практике, указанное предупреждение оформляется как заявление, содержащее требование работника о расторжении трудового договора (об увольнении) в день, указанный в заявлении. Целесообразно, чтобы такое заявление работники составляли в двух экземплярах: один передается в кадровую службу работодателя, а другой, с отметкой кадровой службы о дате приема заявления, остается у работника. В случае возникновения трудового спора указанное заявление может иметь доказательственное значение.

Понятие **подходящей работы** Кодекс не раскрывает. В данном случае некоторым ориентиром могут служить соответствующие правила Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (с учетом того, что они непосредственно применяются только к отношениям, регулируемым этим Законом). Согласно ст. 4 указанного Закона подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

При этом в отношениях, не регулируемых Законом РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", работник вправе самостоятельно определять критерии, на основании которых он может прийти к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей.

Подписано в печать

15.02.2015