

Краевой комитет Краснодарской краевой территориальной организации
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации



В Е С Т Н И К

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ

(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ И АКТИВУ)

**НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ,
РАЗЪЯСНЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ**

Краснодар
2009 год

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемые коллеги!

В вестнике содержатся нормативные правовые акты, ведомственные и судебные разъяснения, а также комментарии по порядку заключения, изменения и прекращения трудовых договоров.

Направляем вестник для использования в практической работе и надеемся, что материалы вестника окажут реальную помощь в защите трудовых прав работников отрасли.

Председатель краевой
территориальной
организации Профсоюза

Л.И. Цей

СОДЕРЖАНИЕ

Нормативные правовые акты и разъяснения:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ (извлечение в части статей 56-84.1, 178, 181, 331, 332 и 336 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ).....5
- 2) Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 года N 3266-1 "Об образовании" (извлечение в части статей 54-56 в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ).....33
- 3) Федеральный закон от 22 августа 1996 года N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (извлечение в части статей 12, 17, 20, 30 в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 18.07.2006 N 113-ФЗ, от 20.04.2007 N 56-ФЗ, от 25.12.2008 N 281-ФЗ).....34
- 4) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 года N 424н "Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме"36
- 5) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 года N 593 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"47
- 6) Постановление Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 года N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" (извлечения в части форм N Т-1, N Т-5, N Т-8 и указаний по их применению и заполнению).98
- 7) Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (извлечение в части пунктов 10-53 в ред. Постановления от 28.12.2006 N 63).....104
- 8) Письмо Федеральной службы по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 октября 2007 года N 4412-6 "О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников"125
- 9) Письмо Федеральной службы по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 ноября 2006 года N 1904-6-1125

Комментарий:

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

Понятие трудового договора. Стороны трудового договора.....	126
Содержание трудового договора.....	129
Срок трудового договора.....	133
Срочный трудовой договор	136
Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.....	138
Совместительство. Выполнение дополнительной работы.....	138
Вступление трудового договора в силу.....	140
Выдача копий документов, связанных с работой.....	141

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.....	142
Гарантии при заключении трудового договора.....	144
Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.....	148
Трудовая книжка.....	149
Форма трудового договора.....	149
Правила оформления приема на работу.....	151
Предварительный медицинский осмотр (обследование).....	153
Испытание при приеме на работу и его результат.....	155

ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Изменение условий трудового договора.....	159
Перевод на другую работу. Перемещение.....	159
Временный перевод на другую работу.....	162
Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.....	164
Изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда.....	166
Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.....	169
Отстранение работника от работы.....	171

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Общие основания прекращения трудового договора.....	173
Расторжение трудового договора по соглашению сторон.....	174
Прекращение срочного трудового договора.....	175
Расторжение трудового договора по инициативе работника.....	177
Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.....	179
Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов о расторжении трудового договора по инициативе работодателя....	199
Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.....	202
Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законом правил заключения такого договора.....	211
Оформление прекращения трудового договора.....	213

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И РАЗЪЯСНЕНИЯ

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ

(Извлечение)

...

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава 10. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Статья 57. Содержание трудового договора

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.

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 настоящим 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;

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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

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);

компенсации за тяжелую работу и 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

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

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В 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.

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.

Статья 58. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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 частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Статья 59. Срочный трудовой договор

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 со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

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;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

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, эпизоотий, 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 Российской Федерации 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, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

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

Статья 60.1. Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 настоящего Кодекса.

Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

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 (статья 151 настоящего Кодекса).

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).

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Статья 61. Вступление трудового договора в силу

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено 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 представителя.

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

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

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный

трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Статья 62. Выдача копий документов, связанных с работой

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику 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.

Глава 11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

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

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

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати 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.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Статья 64.1. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

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

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 десятидневный 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.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

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 государственного пенсионного страхования;

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

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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.

Статья 66. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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.

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.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Статья 67. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его 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.

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.

Статья 68. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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).

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.

Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 70. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

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 (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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

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 восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

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.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

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.

Глава 12. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение

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

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

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

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

Статья 72.2. Временный перевод на другую работу

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

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

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

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины),

определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

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

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

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

Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

Статья 76. Отстранение от работы

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую

работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Глава 13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

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

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

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

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

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

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

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

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

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

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

12) утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

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

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как

вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

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

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9 или 10 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовой договор по основанию, предусмотренному пунктом 12 части первой настоящей статьи, прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством Российской Федерации для приведения работодателями, осуществляющими на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности, общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников.

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его

письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Статья 84.1. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

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

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

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

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

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на

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

...

Глава 27. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 178. Выходные пособия

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

...

Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

...

Глава 52. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение:

должностей декана факультета и заведующего кафедрой;

должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;

должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса, предусмотренного частью третьей настоящей статьи, не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 4 статьи 336 настоящего Кодекса.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок

действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

До истечения срока избрания по конкурсу, предусмотренному частью третьей настоящей статьи, или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация (часть вторая статьи 81 настоящего Кодекса). Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами высших учебных заведений.

В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом.

С проректорами высшего учебного заведения заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет.

...

Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 настоящего Кодекса;

4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (часть седьмая статьи 332 настоящего Кодекса).

...

**ЗАКОН РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ОБ ОБРАЗОВАНИИ
от 10 июля 1992 года N 3266-1**

...

Статья 54. Оплата труда работников образовательных учреждений

1. Заработная плата и должностной оклад работнику образовательного учреждения выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом). Выполнение работником образовательного учреждения других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

...

Статья 55. Права работников образовательных учреждений и меры их социальной поддержки

...

6. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре (контракте), ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида.

Статья 56. Трудовые отношения в системе образования

...

3. Трудовые отношения работника образовательного учреждения и образовательного учреждения регулируются трудовым договором (контрактом). Условия трудового договора (контракта) не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

4. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

...

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
О ВЫСШЕМ И ПОСЛЕВУЗОВСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАНИИ
от 22 августа 1996 года N 125-ФЗ**

...

Статья 12. Управление высшим учебным заведением

...

5. Ректор государственного или муниципального высшего учебного заведения в порядке, установленном уставом такого высшего учебного заведения, избирается из числа кандидатур, согласованных с аттестационной комиссией соответствующего уполномоченного органа исполнительной власти или исполнительно-распорядительного органа городского округа, муниципального района, тайным голосованием на общем собрании (конференции) на срок до пяти лет. После избрания ректора между ним и органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, муниципального района, в ведении которых находится такое высшее учебное заведение, заключается трудовой договор на срок до пяти лет.

....

6. В случае если государственное или муниципальное высшее учебное заведение в целом лишается государственной аккредитации, ректор высшего учебного заведения и отвечающие в пределах своей компетенции за качество подготовки выпускников проректоры освобождаются от занимаемых должностей органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, муниципального района, в ведении которых находится такое высшее учебное заведение. Выборы ректора высшего учебного заведения в этом случае не допускаются, и он принимается соответствующим органом, осуществляющим управление в сфере образования, на работу по трудовому договору на срок не более чем пять лет. Учредителем высшего учебного заведения или уполномоченным этим учредителем органом, осуществляющим управление в сфере образования, по представлению ректора высшего учебного заведения утверждается новый состав ученого совета.

...

8. В создаваемом или реорганизуемом государственном или муниципальном высшем учебном заведении до избрания ученого совета устав такого высшего учебного заведения утверждается соответствующим органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, муниципального района на срок не более чем один год. С ректором такого высшего учебного заведения заключается трудовой договор на срок не более пяти лет.

Статья 17. Гарантии и компенсации, предоставляемые лицам, совмещающим учебу в высшем учебном заведении с работой

5. Для работников предприятий, учреждений и организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, совмещающих учебу в высших учебных заведениях с работой, коллективным договором или трудовым договором (контрактом) могут предусматриваться увеличение продолжительности дополнительных отпусков, предоставление отпуска с сохранением заработной платы вместо отпуска без сохранения заработной платы и иные меры поддержки.

Статья 20. Работники высших учебных заведений

...

2. Особенности заключения и прекращения трудовых договоров на замещение должностей научно-педагогических работников в высших учебных заведениях устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, а также распространяются на научно-педагогических работников образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), имеющих факультеты и кафедры.

...

Президент высшего учебного заведения избирается на заседании ученого совета тайным голосованием простым большинством голосов на срок до пяти лет. После избрания президента между ним и органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, муниципального района, в ведении которых находится высшее учебное заведение, заключается трудовой договор на срок до пяти лет. Прекращение трудового договора с президентом высшего учебного заведения осуществляется по основаниям, установленным трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе по основаниям прекращения трудового договора с руководителем организации.

...

Статья 30. Оплата труда работников высшего учебного заведения

...

2. Должностной оклад (ставка) выплачивается работнику высшего учебного заведения за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом).

...

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРИКАЗ
от 14 августа 2008 г. N 424н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ
ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ
ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО
ПРИМЕРНОЙ ФОРМЕ**

В соответствии с пунктом 6 Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Российская газета, 13 августа 2008 г. N 170) приказываю:

Утвердить прилагаемые Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме.

Министр
Т.А.ГОЛИКОВА

Не нуждается в государственной регистрации. Письмо Минюста России от 25 августа 2008 г. N 01/8395-АВ.

Утверждены
Приказом
Минздравсоцразвития России
от 14 августа 2008 г. N 424н

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ
ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
И ЕГО ПРИМЕРНОЙ ФОРМЕ**

1. Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме (далее -

Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи федеральным бюджетным учреждениям (далее - учреждение, работодатель) по заключению трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору с работником об изменении условий оплаты труда в связи с переходом на новую систему оплаты труда, предусмотренную Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Российская газета, 13 августа 2008 г. N 170).

2. О предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в связи с введением новых систем оплаты труда в учреждении, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

3. С учетом установленного Правительством Российской Федерации срока введения новых систем оплаты труда трудовые договоры с работниками учреждения или дополнительные соглашения к ним рекомендуется оформить не позднее 1 декабря 2008 года.

4. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Примерная форма трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору приведены в приложениях N 1 и 2 соответственно к настоящим Рекомендациям.

Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй - хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

5. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с уставом учреждения;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);

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

место и дата заключения трудового договора.

6. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении работодателя (учреждения), 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 либо конкретного вида поручаемой работнику работы). В случае, если работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы рекомендуется оговаривать в трудовом договоре. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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;

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 со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера);

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

компенсации за тяжелую работу и 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 Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей и преподавателей других типов образовательных учреждений с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых работодателем (учреждением) услуг, работодатель (учреждение) вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, - также за счет средств государственных внебюджетных фондов).

8. В случае заключения срочного трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, в трудовом договоре указывается срок его действия (конкретный срок трудового договора не более пяти лет, на время выполнения конкретной работы и т.д.), а также рекомендуется указывать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

9. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, 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), персональных данных работников;

- 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.

10. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору 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.

При заключении трудового договора рекомендуется утверждение работодателем должностной инструкции работника, которую рекомендуется предоставлять работнику для ознакомления под роспись.

11. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается размер доплат за совмещение профессий или должностей. Конкретный размер доплат определяется по соглашению сторон исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и др.

Различные виды поощрения работников, действующие в учреждении, а также иные меры социальной поддержки работников могут быть предусмотрены в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору (премии, вознаграждения по итогам года, выплата за выслугу лет, иные выплаты социального характера, услуги по социальному обслуживанию и т.д.).

12. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников. Однако в отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы и т.д., что фиксируется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

13. В трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска может быть дифференцирована по отдельным группам работников в соответствии с действующим законодательством.

При предоставлении работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков.

14. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

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

15. На основании заключенного трудового договора приказом (распоряжением) работодателя оформляется прием на работу.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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).

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.

Приложение N 1
к Рекомендациям по заключению
трудоого договора и его примерной
форме с работником федерального
бюджетного учреждения,
утвержденным Приказом
Минздравсоцразвития России
от 14 августа 2008 г. N 424н

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР N _____

_____ "___" _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

(полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом)
в лице _____, действующего на основании _____
(должность, Ф.И.О.) _____ (Устав,
_____, именуемый в дальнейшем
доверенность с указанием реквизитов)
"Работодатель", с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О. Работника полностью)
именуемый(-ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили
настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет
Работнику работу по _____,
(наименование должности, профессии или специальности
с указанием квалификации; либо указание на конкретный
вид поручаемой работы)

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

1.2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного
структурного подразделения Работодателя, если Работник принимается

на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное
структурное подразделение Работодателя с указанием его местонахождения)

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

(наименование не обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

1.4. Работа у Работодателя является для Работника: _____.
(основной,
по совместительству)

<*> 1.5. Настоящий трудовой договор заключается на:

неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность),

на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания)

заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59
Трудового кодекса Российской Федерации

<*> 1.6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "__" ____ 200__ г.

1.7. Дата начала работы "__" ____ 200__ г.

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

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

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

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

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

2.2. Работник обязан:

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

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

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

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

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

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

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

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

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

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

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

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

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

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

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

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

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

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

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

4. Оплата труда и социальные гарантии

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

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

<*> 4.1.2. компенсационные выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат) _____,
(указать виды и размеры)
выплата которых производится в порядке, установленном _____;

(указать законодательство Российской Федерации; локальные нормативные акты Работодателя)

<*> 4.1.3. стимулирующие выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплаты) _____,
(указать виды и размеры)
выплата которых производится в порядке, установленном _____.

(указать законодательство Российской Федерации; локальные нормативные акты Работодателя)

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего

времени (нормы часов педагогической работы за ставку <*>) _____

_____ .
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

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

<*> 5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы _____

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

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

_____ .
(указать основание установления дополнительного отпуска)

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

6. Социальное страхование

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

<***> 6.2. Работник имеет право на дополнительное _____
(вид страхования)
страхование на условиях и в порядке, установленном _____

_____ .
(наименование локального нормативного акта Работодателя)

<***> 7. Иные условия трудового договора

<***> 7.1. Работник обязуется в течение срока действия настоящего трудового договора и после его прекращения в течение _____ лет не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

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

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

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

<***> 7.4. Иные условия трудового договора _____ .

8. Ответственность сторон трудового договора

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

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

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

9. Изменение и прекращение трудового договора

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

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

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов Работодателя;

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

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

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

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

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

10. Заключительные положения

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

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

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

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
_____ (полное наименование)	_____
Юридический адрес _____	Адрес места жительства _____
_____	_____
ИНН _____	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) _____
_____	серия _____ N _____
_____	кем выдан _____
_____	дата выдачи " ____ " _____ г.
_____	_____
должность подпись Ф.И.О.	подпись

М.П.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись Работника)

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

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

Приложение N 2
к Рекомендациям по заключению
трудоого договора и его примерной
форме с работником федерального
бюджетного учреждения,
утвержденным Приказом
Минздравсоцразвития России
от 14 августа 2008 г. N 424н

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ
С РАБОТНИКОМ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОБ ИЗМЕНЕНИИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
N _____ к трудовому договору N ____ от _____ г.
_____ "___" _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

(полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом)
в лице _____, действующего на основании _____
(должность, Ф.И.О.) _____ (Устав,
_____, именуемый в дальнейшем
доверенность с указанием реквизитов)
"Работодатель", с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О. Работника полностью)
именуемый(-ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили
дополнительное соглашение к трудовому договору от "___" _____ 20__ г.
N _____ о нижеследующем:

1. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей
редакции:
"За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:
- оклад в размере _____ рублей;
- название выплаты компенсационного характера _____
в размере _____ за работу _____;
- название выплаты стимулирующего характера в размере _____
за _____"
(указываются основания установления стимулирующей выплаты)

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным
соглашением, вступают в силу с "___" _____ 20__ г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью
трудоого договора от "___" _____ 20__ г. N _____, составлено в двух
экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у
Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ			РАБОТНИК	
должность	подпись	Ф.И.О.	Ф.И.О.	подпись
дата			дата	

М.П.

**ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 14 августа 2009 г. N 593**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЕДИНОГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО
СПРАВОЧНИКА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, РАЗДЕЛ "КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ
ХАРАКТЕРИСТИКИ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ"**

В соответствии с пунктом 5.2.52 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 28, ст. 2898; 2005, N 2, ст. 162; 2006, N 19, ст. 2080; 2008, N 11 (I ч.), ст. 1036; N 15, ст. 1555; N 23, ст. 2713; N 42, ст. 4825; N 46, ст. 5337; N 48, ст. 5618; 2009, N 2, ст. 244; N 3, ст. 378; N 6, ст. 738; N 12, ст. 1427, 1434), приказываю:

Утвердить Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" согласно приложению.

Министр
Т.ГОЛИКОВА

Приложение
к Приказу
Министерства здравоохранения
и социального развития
Российской Федерации
от 14 августа 2009 г. N 593

**ЕДИНЫЙ КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ СПРАВОЧНИК
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
РАЗДЕЛ "КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ"**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) предназначен для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом образовательных учреждений и организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

2. Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" ЕКС состоит из четырех разделов: I - "Общие положения", II - "Должности руководителей", III - "Должности педагогических работников", IV - "Должности учебно-вспомогательного персонала".

3. Требования, предъявляемые ЕКС к работникам образования, направлены на повышение результативности их труда, трудовой активности, деловой инициативы и компетентности работников образования, наиболее полное использование их профессионального и творческого потенциала, рациональную организацию труда и обеспечение его эффективности. При этом под компетентностью понимается качество действий работника, обеспечивающих адекватное и эффективное решение профессионально значимых предметных задач, носящих проблемный характер, а также готовность нести ответственность за свои действия. К основным составляющим компетентности работников образования относятся: профессиональная, коммуникативная, инновационная, правовая.

Основные составляющие компетентности руководителей

Профессиональная компетентность - качество действий руководителя, обеспечивающих своевременное и оптимальное решение управленческих проблем и типичных профессиональных задач; видение проблем и их преодоление; нахождение нестандартных решений задач; гибкость и готовность принимать происходящие изменения, умение их инициировать и управлять ими; владение современными технологиями управления качеством образования, коллективом; владение проектными технологиями; умение видеть, развивать возможности и ресурсы работников.

Коммуникативная компетентность - качество действий руководителя, обеспечивающих эффективное взаимодействие с различными организациями, органами власти и управления, их представителями; владение деловой перепиской; умение вести переговоры, выполнять представительские функции, общаться с коллегами по работе; способность разрешения напряженных и конфликтных ситуаций, стимулирования партнера к прояснению его позиций, предложений; владение навыками ораторского искусства, активного слушания (умение слышать и понимать партнера), аргументации и убеждения, мотивации подчиненных.

Информационная компетентность - качество действий руководителя, обеспечивающих эффективное восприятие и оценку информации, отбор и синтез информации в соответствии с системой приоритетов; использование

информационных технологий в управленческой деятельности, работа с различными информационными источниками и ресурсами, позволяющими проектировать решение управленческих, педагогических проблем и практических задач, ведение школьной документации на электронных носителях.

Правовая компетентность - качество действий руководителя, обеспечивающих эффективное использование в управленческой деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти; разработку локальных нормативных правовых актов; принятие управленческих решений в рамках существующей законодательной базы.

Основные составляющие компетентности педагогических работников

Профессиональная компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации, общепризнанных ценностей; владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование; использование методических идей, новой литературы и иных источников информации в области компетенции и методик преподавания для построения современных занятий с обучающимися (воспитанниками, детьми), осуществление оценочно-ценностной рефлексии.

Информационная компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям, формулировку учебной проблемы различными информационно-коммуникативными способами, квалифицированную работу с различными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач, использование автоматизированных рабочих мест учителя в образовательном процессе; регулярная самостоятельная познавательная деятельность, готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности, использование компьютерных и мультимедийных технологий, цифровых образовательных ресурсов в образовательном процессе, ведение школьной документации на электронных носителях.

Коммуникативная компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное конструирование прямой и обратной связи с другим человеком; установление контакта с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, родителями (лицами, их замещающими), коллегами

по работе; умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей; умение убеждать, аргументировать свою позицию; владение ораторским искусством, грамотностью устной и письменной речи, публичным представлением результатов своей работы, отбором адекватных форм и методов презентации.

Правовая компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти для решения соответствующих профессиональных задач.

Основные составляющие компетентности учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное решение типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях, связанных с обучением и воспитанием обучающихся (воспитанников, детей); владение необходимыми методическими приемами и средствами, их качественное применение.

Информационная компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям образовательного процесса, использование различных информационных ресурсов, профессиональных инструментов, готовых программно-методических комплексов для выполнения типичных профессиональных практических задач; использование компьютерных и мультимедийных технологий в образовательном процессе, ведение школьной документации на электронных носителях.

Коммуникативная компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное установление контакта и взаимодействие с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, родителями, (лицами, их замещающими), коллегами по работе; умение реализовывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения поставленных целей; владение приемами убеждения, государственным языком, грамотной официальной письменной речью, техникой общения и профессиональным этикетом.

Правовая компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности нормативных правовых документов для решения профессиональных задач.

4. Квалификационные характеристики, содержащиеся в разделе "Квалификационные характеристики должностей работников образования" ЕКС (далее - квалификационные характеристики), призваны способствовать правильному подбору и расстановке кадров, повышению их деловой квалификации, рациональному разделению труда, созданию действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между работниками, а также установлению единых подходов в определении их

должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований.

5. Квалификационные характеристики могут применяться в качестве нормативных документов или служить основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников. При необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями.

6. Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: "Должностные обязанности", "Должен знать" и "Требования к квалификации".

В разделе "Должностные обязанности" содержится перечень основных трудовых функций, которые могут быть полностью или частично поручены работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию по должностям служащих.

В разделе "Должен знать" содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе "Требования к квалификации" определены необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документами об образовании, а также требования к стажу работы.

7. При разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников, отмена для обучающихся, воспитанников учебных занятий, изменение режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.), а также установление требований к необходимой специальной подготовке работников.

8. В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников учреждения возможно расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.

9. При разработке должностных инструкций по должностям работников, относящимся к общеотраслевым должностям служащих, а также по

должностям работников, свойственным другим видам экономической деятельности (медицинские работники, работники культуры: художественные руководители, дирижеры, режиссеры, балетмейстеры, хормейстеры, работники библиотек и др.), применяются квалификационные характеристики, предусмотренные для соответствующих должностей служащих, с уточнением перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях¹.

9. Должностное наименование "старший" применяется при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность "старшего" может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

II. ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения

Должностные обязанности. Осуществляет руководство образовательным учреждением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения. Обеспечивает системную образовательную (учебно-воспитательную) и административно-хозяйственную (производственную) работу образовательного учреждения. Обеспечивает реализацию федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований. Формирует контингенты обучающихся (воспитанников, детей), обеспечивает охрану их жизни и здоровья во время образовательного процесса, соблюдение прав и свобод обучающихся (воспитанников, детей) и работников образовательного учреждения в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Определяет стратегию, цели и задачи развития образовательного учреждения, принимает решения о программном планировании его работы, участии образовательного учреждения в различных программах и проектах, обеспечивает соблюдение требований, предъявляемых к условиям образовательного процесса, образовательным программам, результатам

¹ Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

деятельности образовательного учреждения и к качеству образования, непрерывное повышение качества образования в образовательном учреждении. Обеспечивает объективность оценки качества образования обучающихся (воспитанников, детей) в образовательном учреждении. Совместно с советом образовательного учреждения и общественными организациями осуществляет разработку, утверждение и реализацию программ развития образовательного учреждения, образовательной программы образовательного учреждения, учебных планов, учебных программ курсов, дисциплин, годовых календарных учебных графиков, устава и правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения. Создает условия для внедрения инноваций, обеспечивает формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения, направленных на улучшение работы образовательного учреждения и повышение качества образования, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе. В пределах своих полномочий распоряжается бюджетными средствами, обеспечивает результативность и эффективность их использования. В пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть. Утверждает структуру и штатное расписание образовательного учреждения. Решает кадровые, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы в соответствии с уставом образовательного учреждения. Осуществляет подбор и расстановку кадров. Создает условия для непрерывного повышения квалификации работников. Обеспечивает установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников), выплату в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Принимает меры по обеспечению безопасности и условий труда, соответствующих требованиям охраны труда. Принимает меры по обеспечению образовательного учреждения квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, обеспечивает формирование резерва кадров в целях замещения вакантных должностей в образовательном учреждении. Организует и координирует реализацию мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе их материального стимулирования, по повышению престижности труда в образовательном учреждении, рационализации управления и укреплению дисциплины труда. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением. Принимает локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам установления системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Планирует, координирует и контролирует работу структурных подразделений, педагогических и других работников образовательного учреждения. Обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами государственной власти,

местного самоуправления, предприятиями, организациями, общественностью, родителями (лицами, их заменяющими), гражданами. Представляет образовательное учреждение в государственных, муниципальных, общественных и иных органах, учреждениях, иных организациях. Содействует деятельности учительских (педагогических), психологических организаций и методических объединений, общественных (в том числе детских и молодежных) организаций. Обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда, учет и хранение документации, привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения, дополнительных источников финансовых и материальных средств. Обеспечивает представление учредителю ежегодного отчета о поступлении, расходовании финансовых и материальных средств и публичного отчета о деятельности образовательного учреждения в целом. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; психологию; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы экономики, социологии; способы организации финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое законодательство в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней; основы менеджмента, управления персоналом; основы управления проектами; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и

муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения

Должностные обязанности. Организует текущее и перспективное планирование деятельности образовательного учреждения. Координирует работу преподавателей, воспитателей, мастеров производственного обучения, других педагогических и иных работников, а также разработку учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения. Обеспечивает использование и совершенствование методов организации образовательного процесса и современных образовательных технологий, в том числе дистанционных. Осуществляет контроль за качеством образовательного (учебно-воспитательного) процесса, объективностью оценки результатов образовательной деятельности обучающихся, работой кружков и факультативов, обеспечением уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований. Организует работу по подготовке и проведению экзаменов. Координирует взаимодействие между представителями педагогической науки и практики. Организует просветительскую работу для родителей (лиц, их заменяющих). Оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий. Организует учебно-воспитательную, методическую, культурно-массовую, внеклассную работу. Осуществляет контроль за учебной нагрузкой обучающихся, воспитанников. Составляет расписание учебных занятий и других видов учебной и воспитательной (в том числе культурно-досуговой) деятельности. Обеспечивает своевременное составление, утверждение, представление отчетной документации. Оказывает помощь обучающимся (воспитанникам, детям) в проведении культурно-просветительских и оздоровительных мероприятий. Осуществляет комплектование и принимает меры по сохранению контингента обучающихся (воспитанников, детей) в кружках. Участвует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса и управления образовательным учреждением. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников образовательного учреждения. Принимает меры по оснащению мастерских, учебных лабораторий и кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, пополнению библиотек и методических кабинетов учебно-методической, художественной и периодической литературой. Осуществляет контроль за состоянием медицинского обслуживания обучающихся (воспитанников, детей), жилищно-бытовых условий в общежитиях. При выполнении обязанностей

заместителя руководителя образовательного учреждения по административно-хозяйственной работе (части) осуществляет руководство хозяйственной деятельностью образовательного учреждения. Осуществляет контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием образовательного учреждения. Организует контроль за рациональным расходом материалов и финансовых средств образовательного учреждения. Принимает меры по расширению хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения, своевременному заключению необходимых договоров, привлечению для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения, дополнительных источников финансовых и материальных средств. Организует работу по проведению анализа и оценки финансовых результатов деятельности образовательного учреждения, разработке и реализации мероприятий по повышению эффективности использования бюджетных средств. Обеспечивает контроль за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций. Принимает меры по обеспечению необходимых социально-бытовых условий для обучающихся, воспитанников и работников образовательного учреждения. Готовит отчет учредителю о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств. Руководит работами по благоустройству, озеленению и уборке территории образовательного учреждения. Координирует работу подчиненных ему служб и структурных подразделений. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; психологию; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы экономики, социологии; способы организации финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое законодательство в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней; основы менеджмента, управления персоналом; основы управления проектами; правила внутреннего трудового

распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения

Должностные обязанности. Руководит деятельностью структурного подразделения образовательного учреждения: учебно-консультационным пунктом, отделением, отделом, секцией, лабораторией, кабинетом, учебной или учебно-производственной мастерской, интернатом при школе, общежитием, учебным хозяйством, производственной практикой и другими структурными подразделениями (далее - структурное подразделение). Организует текущее и перспективное планирование деятельности структурного подразделения с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано, обеспечивает контроль за выполнением плановых заданий, координирует работу преподавателей, воспитателей и других педагогических работников по выполнению учебных (образовательных) планов и программ, разработке необходимой учебно-методической документации. Обеспечивает контроль за качеством образовательного процесса и объективностью оценки результатов учебной и внеучебной деятельности обучающихся, воспитанников, обеспечением уровня подготовки обучающихся, воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта. Создает условия для разработки рабочих образовательных программ структурного подразделения. Оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий. Организует работу по подготовке и проведению итоговой аттестации, просветительскую работу для родителей. Организует методическую, культурно-массовую, внеклассную работу. Осуществляет контроль за учебной нагрузкой обучающихся (воспитанников, детей). Участвует в комплектовании контингента обучающихся (воспитанников, детей) и принимает меры по его сохранению, участвует в составлении расписания учебных занятий и других видов деятельности обучающихся (воспитанников, детей). Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса и управления образовательным учреждением. Участвует в подборе и расстановке педагогических и иных кадров, в организации повышения их квалификации и профессионального мастерства. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников учреждения. Обеспечивает своевременное составление установленной отчетной

документации. Принимает участие в развитии и укреплении учебно-материальной базы учреждения, оснащении мастерских, учебных лабораторий и кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, в сохранности оборудования и инвентаря, оснащении и пополнении библиотек и методических кабинетов учебно-методической и художественной литературой, периодическими изданиями, в методическом обеспечении образовательного процесса. Осуществляет контроль за состоянием медицинского обслуживания обучающихся, воспитанников. Организует заключение договоров с заинтересованными организациями по подготовке кадров. Принимает меры по обеспечению создания необходимых социально-бытовых условий обучающимся (воспитанникам, детям) и работникам образовательного учреждения. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; психологию; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы экономики, социологии; способы организации финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое законодательство в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней; основы менеджмента, управления персоналом; основы управления проектами; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3 лет.

Старший мастер

Должностные обязанности. Руководит практическими занятиями и учебно-производственными работами по профессиональному (производственному) обучению, участвует в проведении работы по профессиональной ориентации обучающихся образовательных учреждений (подразделений) начального и/или среднего профессионального образования. Руководит деятельностью мастеров производственного обучения. Организует поставку необходимого для обучения оборудования и соответствующее оснащение занятий. Принимает меры к своевременному обеспечению обучающихся оборудованием, инструментами, материалами и средствами обучения. Обеспечивает соблюдение безопасности труда, а также овладение обучающимися передовыми методами труда, современной техникой и технологией производства. Контролирует выполнение практических работ и уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям федерального государственного образовательного стандарта. Принимает участие в организации деятельности образовательного учреждения, направленной на привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств, в т.ч. связанной с изготовлением качественной продукции и оказанием услуг населению. Принимает участие в заключении договоров с организациями о проведении учебной практики (производственного обучения) и осуществляет контроль за их выполнением. Обеспечивает подготовку обучающихся к выполнению квалификационных работ и сдаче квалификационных экзаменов. Участвует в работе предметных (цикловых) комиссий (методических объединений), конференций, семинаров. Способствует общеобразовательному, профессиональному, культурному развитию обучающихся, привлекает их к техническому творчеству. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику, педагогическую психологию; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, права, социологии, финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; административное, трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилям обучения, и стаж работы не менее 2 лет или среднее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилям обучения, и стаж работы не менее 5 лет.

III. ДОЛЖНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Учитель

Должностные обязанности. Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Обоснованно выбирает программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения. Планирует и осуществляет учебный процесс в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, разрабатывает рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивает ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организует самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализует проблемное обучение, осуществляет связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждает с обучающимися актуальные события современности. Обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов). Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Соблюдает права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся). Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в

образовательном учреждении. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Осуществляет связь с родителями (лицами, их заменяющими). Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач; педагогику, психологию, возрастную физиологию; школьную гигиену; методику преподавания предмета; программы и учебники по преподаваемому предмету; методику воспитательной работы; требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним; средства обучения и их дидактические возможности; основы научной организации труда; нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи; теорию и методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Преподаватель²

Должностные обязанности. Проводит обучение обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных

² Кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

стандартов. Организует и контролирует их самостоятельную работу, индивидуальные образовательные траектории (программы), используя наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые образовательные технологии, включая информационные. Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры, расширению социальной сферы в их воспитании. Обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов). Оценивает эффективность обучения предмету (дисциплине, курсу) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Соблюдает права и свободы обучающихся. Поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в т.ч. ведение электронных форм документации). Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении. Участвует в работе предметных (цикловых) комиссий (методических объединений, кафедр), конференций, семинаров. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Осуществляет связь с родителями или лицами, их заменяющими. Разрабатывает рабочие программы учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, несет ответственность за реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, а также за качество подготовки выпускников. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; содержание учебных программ и принципы организации обучения по преподаваемому предмету; основные технологические процессы и приемы работы на должностях в организациях по специальности в соответствии с профилем обучения в образовательном учреждении, а также основы экономики, организации производства и управления; педагогику, физиологию, психологию и методику профессионального обучения; современные формы и методы обучения и воспитания обучающихся; основы трудового законодательства; теорию и методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой);

современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Педагог-организатор

Должностные обязанности. Содействует развитию личности, талантов и способностей, формированию общей культуры обучающихся (воспитанников, детей), расширению социальной сферы в их воспитании. Изучает возрастные и психологические особенности, интересы и потребности обучающихся, воспитанников, детей в учреждениях (организациях) и по месту жительства, создает условия для их реализации в различных видах творческой деятельности, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, воспитательные и иные мероприятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, а также современных информационных технологий и методик обучения. Организует работу детских клубов, кружков, секций и других любительских объединений, разнообразную индивидуальную и совместную деятельность обучающихся (воспитанников, детей) и взрослых. Руководит работой по одному из направлений деятельности образовательного учреждения: техническому, художественному, спортивному, туристско-краеведческому и др. Способствует реализации прав обучающихся (воспитанников, детей) на создание детских ассоциаций, объединений. Организует вечера, праздники, походы, экскурсии; поддерживает социально значимые инициативы обучающихся, воспитанников, детей в сфере их свободного времени, досуга и развлечений, ориентируясь на личность обучающегося, воспитанника, ребенка, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей. Организует самостоятельную деятельность обучающихся (воспитанников, детей), в том числе исследовательскую, включает в учебный процесс проблемное обучение,

содействует обеспечению связи обучения с практикой. Анализирует достижения обучающихся, воспитанников, детей. Оценивает эффективность их обучения, на основе развития опыта творческой деятельности, познавательный интерес обучающихся (воспитанников, детей), используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Участвует в работе педагогических, методических советов, в других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим. Привлекает к работе с обучающимися (воспитанниками, детьми) работников учреждений культуры и спорта, родителей (лиц, их заменяющих), общественность. Оказывает поддержку детским формам организации труда обучающихся (воспитанников, детей), организует их каникулярный отдых. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся (воспитанников, детей) во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; специфику развития интересов и потребностей обучающихся, воспитанников, детей, их творческой деятельности; методику поиска и поддержки молодых талантов; содержание, методику и организацию одного из видов творческой деятельности: научно-технической, эстетической, туристско-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой; порядок разработки программ занятий кружков, секций, студий, клубных объединений, основы деятельности детских коллективов, организаций и ассоциаций; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки

"Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы без предъявления требований к стажу работы.

Социальный педагог

Должностные обязанности. Осуществляет комплекс мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждениях, организациях и по месту жительства обучающихся (воспитанников, детей). Изучает особенности личности обучающихся (воспитанников, детей) и их микросреды, условия их жизни. Выявляет интересы и потребности, трудности и проблемы, конфликтные ситуации, отклонения в поведении обучающихся (воспитанников, детей) и своевременно оказывает им социальную помощь и поддержку. Выступает посредником между обучающимися (воспитанниками, детьми) и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов. Определяет задачи, формы, методы социально-педагогической работы с обучающимися (воспитанниками, детьми), способы решения личных и социальных проблем, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Принимает меры по социальной защите и социальной помощи, реализации прав и свобод личности обучающихся (воспитанников, детей). Организует различные виды социально значимой деятельности обучающихся (воспитанников, детей) и взрослых, мероприятия, направленные на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ, участвует в их разработке и утверждении. Способствует установлению гуманных, нравственно здоровых отношений в социальной среде. Содействует созданию обстановки психологического комфорта и безопасности личности обучающихся (воспитанников, детей), обеспечивает охрану их жизни и здоровья. Организует разнообразные виды деятельности обучающихся (воспитанников, детей), ориентируясь на особенности их личности, развитие их мотивации к соответствующим видам деятельности, познавательных интересов, способностей, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Участвует в организации их самостоятельной деятельности, в том числе исследовательской. Обсуждает с обучающимися (воспитанниками, детьми) актуальные события современности. Участвует в осуществлении работы по трудоустройству, патронату, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями, оформлению сберегательных вкладов, использованию ценных бумаг обучающихся (воспитанников, детей) из числа сирот и оставшихся без попечения родителей. Взаимодействует с учителями, родителями (лицами, их заменяющими), специалистами социальных служб, семейных и молодежных служб занятости, с благотворительными организациями и др. в оказании помощи обучающимся (воспитанникам, детям), нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации. Участвует в работе

педагогических, методических советов, в других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим) обучающихся (воспитанников, детей). Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся (воспитанников, детей) во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы социальной политики, права и государственного строительства, трудового и семейного законодательства; общую и социальную педагогику; педагогическую, социальную, возрастную и детскую психологию; основы здоровьесбережения и организации здорового образа жизни, социальной гигиены; социально-педагогические и диагностические методики; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии: продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; основы работы с персональным компьютером, с электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; социально-педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), навыки социально-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п.; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) ³<*>

Должностные обязанности. Осуществляет работу, направленную на максимальную коррекцию недостатков в развитии у обучающихся, воспитанников с нарушениями в развитии, в том числе находящихся в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, создаваемых для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (для

³ Наименование логопед в образовательных учреждениях не применяется, а используется в учреждениях здравоохранения.

глухих, слабослышащих и позднооглохших, слепых, слабовидящих и поздноослепших детей, детей с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, умственно отсталых и других детей с ограниченными возможностями здоровья). Осуществляет обследование обучающихся, воспитанников, определяет структуру и степень выраженности имеющегося у них нарушения развития. Комплектует группы для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся, воспитанников. Проводит групповые и индивидуальные занятия по исправлению недостатков в развитии, восстановлению нарушенных функций. Работает в тесном контакте с учителями, воспитателями и другими педагогическими работниками, посещает занятия и уроки. Консультирует педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих) по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям с ограниченными возможностями здоровья. Ведет необходимую документацию. Способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения профессиональных программ. Реализует образовательные программы. Комплектует группы для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся, воспитанников. Изучает индивидуальные особенности, способности, интересы и склонности обучающихся, воспитанников с целью создания условий для обеспечения их развития в соответствии с возрастной нормой, роста их познавательной мотивации и становления учебной самостоятельности, формирования компетентностей, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы, обеспечивая уровень подготовки обучающихся, воспитанников, соответствующий требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральным государственным требованиям. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий. Соблюдает права и свободы обучающихся, воспитанников. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников в период образовательного процесса. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим). Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; анатомо-физиологические и клинические основы дефектологии; методы и приемы предупреждения и исправления отклонений в развитии обучающихся, воспитанников; нормативные и методические документы по

вопросам профессиональной и практической деятельности; программно-методическую литературу по работе с обучающимися, воспитанниками, имеющими отклонения в развитии; новейшие достижения дефектологической и педагогической наук; правила по охране труда и пожарной безопасности; теорию и методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы.

Педагог-психолог

Должностные обязанности. Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся, воспитанников в процессе воспитания и обучения в образовательных учреждениях. Содействует охране прав личности в соответствии с Конвенцией о правах ребенка. Способствует гармонизации социальной сферы образовательного учреждения и осуществляет превентивные мероприятия по профилактике возникновения социальной дезадаптации. Определяет факторы, препятствующие развитию личности обучающихся, воспитанников и принимает меры по оказанию им различных видов психологической помощи (психокоррекционного, реабилитационного, консультативного). Оказывает консультативную помощь обучающимся, воспитанникам, их родителям (лицам, их заменяющим), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем. Проводит психологическую диагностику; используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит диагностическую, психокоррекционную реабилитационную, консультативную работу, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий. Составляет психолого-педагогические заключения по материалам исследовательских работ с целью ориентации педагогического коллектива, а также родителей (лиц, их замещающих) в проблемах личностного и социального развития обучающихся, воспитанников. Ведет документацию по установленной форме, используя ее по назначению.

Участвует в планировании и разработке развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей обучающихся, воспитанников, в обеспечении уровня подготовки обучающихся, воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральным государственным образовательным требованиям. Способствует развитию у обучающихся, воспитанников готовности к ориентации в различных ситуациях жизненного и профессионального самоопределения. Осуществляет психологическую поддержку творчески одаренных обучающихся, воспитанников, содействует их развитию и организации развивающей среды. Определяет у обучающихся, воспитанников степень нарушений (умственных, физиологических, эмоциональных) в развитии, а также различного вида нарушений социального развития и проводит их психолого-педагогическую коррекцию. Участвует в формировании психологической культуры обучающихся, воспитанников, педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих), в том числе и культуры полового воспитания. Консультирует работников образовательного учреждения по вопросам развития обучающихся, воспитанников, практического применения психологии для решения педагогических задач, повышения социально-психологической компетентности обучающихся, воспитанников, педагогических работников, родителей (лиц, их заменяющих). Анализирует достижение и подтверждение обучающимися уровней развития и образования (образовательных цензов). Оценивает эффективность образовательной деятельности педагогических работников и педагогического коллектива, учитывая развитие личности обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим). Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Декларацию прав и свобод человека; Конвенцию о правах ребенка; нормативные документы, регулирующие вопросы охраны труда, здравоохранения, профориентации, занятости обучающихся, воспитанников и их социальной защиты; общую психологию; педагогическую психологию, общую педагогику, психологию личности и дифференциальную психологию, детскую и возрастную психологию, социальную психологию, медицинскую психологию, детскую нейропсихологию, патопсихологию, психосоматику; основы дефектологии, психотерапии, сексологии, психогигиены, профориентации, профессиообразования

и психологии труда, психодиагностики, психологического консультирования и психопрофилактики; методы активного обучения, социально-психологического тренинга общения; современные методы индивидуальной и групповой профконсультации, диагностики и коррекции нормального и аномального развития ребенка; методы и приемы работы с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; современные педагогические технологии: продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентного подхода, основы работы с персональным компьютером, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы.

Воспитатель (включая старшего)

Должностные обязанности. Осуществляет деятельность по воспитанию детей в образовательных учреждениях и их структурных подразделениях (интернате при школе, общежитии, группах, группах продленного дня и др.), иных учреждениях и организациях. Содействует созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся, воспитанников, вносит необходимые коррективы в систему их воспитания. Осуществляет изучение личности обучающихся, их склонностей, интересов, содействует росту их познавательной мотивации и становлению их учебной самостоятельности, формированию компетентностей; организует подготовку домашних заданий. Создает благоприятную среду и морально-психологический климат для каждого обучающегося, воспитанника. Способствует развитию общения обучающихся, воспитанников. Помогает обучающемуся, воспитаннику решать проблемы, возникающие в общении с товарищами, учителями, родителями (лицами, их заменяющими). Осуществляет помощь обучающимся, воспитанникам в учебной деятельности, способствует обеспечению уровня их подготовки соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта,

федеральным государственным образовательным требованиям. Содействует получению дополнительного образования обучающимися, воспитанниками через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в учреждениях, по месту жительства. В соответствии с индивидуальными и возрастными интересами обучающихся, воспитанников совершенствует жизнедеятельность коллектива обучающихся, воспитанников. Соблюдает права и свободы обучающихся, воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса. Проводит наблюдения (мониторинг) за здоровьем, развитием и воспитанием обучающихся, воспитанников, в том числе с помощью электронных форм. Разрабатывает план (программу) воспитательной работы с группой обучающихся, воспитанников. Совместно с органами самоуправления обучающихся, воспитанников ведет активную пропаганду здорового образа жизни. Работает в тесном контакте с учителями, педагогом-психологом, другими педагогическими работниками, родителями (лицами, их заменяющими) обучающихся, воспитанников. На основе изучения индивидуальных особенностей, рекомендаций педагога-психолога планирует и проводит с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья коррекционно-развивающую работу (с группой или индивидуально). Координирует деятельность помощника воспитателя, младшего воспитателя. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим). Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего воспитателя наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности воспитателя ⁴, осуществляет координацию деятельности воспитателей, педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды образовательного учреждения. Оказывает методическую помощь воспитателям, способствует обобщению передового педагогического опыта, повышению квалификации воспитателей, развитию их творческих инициатив.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику, детскую, возрастную и социальную психологию; психологию отношений, индивидуальные и возрастные особенности детей и подростков, возрастную физиологию, школьную гигиену; методы и формы мониторинга деятельности обучающихся, воспитанников; педагогическую этику; теорию и методику воспитательной работы, организации свободного

⁴ За исключением обязанностей и непосредственному воспитанию детей в образовательных учреждениях, в которых штатными расписаниями предусмотрена самостоятельная должность старшего воспитателя.

времени обучающихся, воспитанников; методы управления образовательными системами; формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода, методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего воспитателя - высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет.

Тьютор⁵

Должностные обязанности. Организует процесс индивидуальной работы с обучающимися по выявлению, формированию и развитию их познавательных интересов; организует их персональное сопровождение в образовательном пространстве предпрофильной подготовки и профильного обучения; координирует поиск информации обучающимися для самообразования; сопровождает процесс формирования их личности (помогает им разобраться в успехах, неудачах, сформулировать личный заказ к процессу обучения, выстроить цели на будущее). Совместно с обучающимся распределяет и оценивает имеющиеся у него ресурсы всех видов для реализации поставленных целей; координирует взаимосвязь познавательных интересов обучающихся и направлений предпрофильной подготовки и профильного обучения: определяет перечень и методику преподаваемых предметных и ориентационных курсов, информационной и консультативной работы, системы профориентации, выбирает оптимальную организационную структуру для этой взаимосвязи. Оказывает помощь обучающемуся в осознанном выборе стратегии образования, преодолении проблем и трудностей процесса самообразования;

⁵ За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

создает условия для реальной индивидуализации процесса обучения (составление индивидуальных учебных планов и планирование индивидуальных образовательно-профессиональных траекторий); обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям федерального государственного образовательного стандарта, проводит совместный с обучающимся рефлексивный анализ его деятельности и результатов, направленных на анализ выбора его стратегии в обучении, корректировку индивидуальных учебных планов. Организует взаимодействия обучающегося с учителями и другими педагогическими работниками для коррекции индивидуального учебного плана, содействует генерированию его творческого потенциала и участию в проектной и научно-исследовательской деятельности с учетом интересов. Организует взаимодействие с родителями, лицами, их заменяющими, по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся, в том числе младшего и среднего школьного возрастов, составлению, корректировке индивидуальных учебных (образовательных) планов обучающихся, анализирует и обсуждает с ними ход и результаты реализации этих планов. Осуществляет мониторинг динамики процесса становления выбора обучающимся пути своего образования. Организует индивидуальные и групповые консультации для обучающихся, родителей (лиц, их заменяющих) по вопросам устранения учебных трудностей, коррекции индивидуальных потребностей, развития и реализации способностей и возможностей, используя различные технологии и способы коммуникации с обучающимся (группой обучающихся), включая электронные формы (интернет-технологии) для качественной реализации совместной с обучающимся деятельности. Поддерживает познавательный интерес обучающегося, анализируя перспективы развития и возможности расширения его диапазона. Синтезирует познавательный интерес с другими интересами, предметами обучения. Способствует наиболее полной реализации творческого потенциала и познавательной активности обучающегося. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой образовательного учреждения, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям обучающихся (лицам, их заменяющим). Обеспечивает и анализирует достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов). Контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы (индивидуальной и образовательного учреждения), учитывая успешность самоопределения обучающихся, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы педагогики, детской, возрастной и социальной психологии; психологию отношений, индивидуальные и возрастные особенности детей и подростков, возрастную физиологию, школьную гигиену; методы и формы мониторинга деятельности обучающихся; педагогическую этику; теорию и методику воспитательной работы, организации свободного времени обучающихся; технологии открытого образования и тьюторские технологии; методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы установления контактов с обучающимися разного возраста и их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе, убеждения, аргументации своей позиции; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, права, социологии; организацию финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; административное, трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж педагогической работы не менее 2 лет.

Старший вожатый

Должностные обязанности. Способствует развитию и деятельности детских общественных организаций, объединений, помогает в разработке и реализации программ их деятельности на принципах добровольности, самостоятельности, гуманности и демократизма с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся (воспитанников, детей). В соответствии с возрастными интересами обучающихся (воспитанников, детей) и требованиями жизни, организует их коллективно-творческую деятельность, способствует обновлению содержания и форм деятельности детских общественных организаций, объединений. Обеспечивает условия для широкого информирования обучающихся (воспитанников, детей) о действующих детских общественных организациях, объединениях. Создает благоприятные условия, позволяющие обучающимся, воспитанникам, детям проявлять гражданскую и нравственную позицию, реализовывать свои интересы и потребности, интересно и с пользой для их развития проводить свободное время. Осуществляет заботу о здоровье и безопасности обучающихся (воспитанников,

детей). Организует, участвует в организации каникулярного отдыха, изучая и используя передовой опыт работы с детьми и подростками. Проводит работу по подбору и подготовке руководителей (организаторов) первичных коллективов детских общественных организаций, объединений. Обеспечивает взаимодействие органов самоуправления образовательных учреждений, педагогических коллективов образовательных учреждений и детских общественных организаций. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой образовательного учреждения, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим) обучающихся (воспитанников, детей). Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся (воспитанников, детей) во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность, физкультурно-оздоровительную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; закономерности и тенденции развития детского движения; педагогику, детскую возрастную и социальную психологию; индивидуальные и возрастные особенности обучающихся, воспитанников, детей; специфику работы детских общественных организаций, объединений, развития интересов и потребностей обучающихся, воспитанников; методику поиска и поддержки талантов, организации досуговой деятельности; основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), педагогическими работниками; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.

Педагог дополнительного образования (включая старшего)

Должностные обязанности. Осуществляет дополнительное образование обучающихся, воспитанников в соответствии со своей образовательной программой, развивает их разнообразную творческую деятельность. Комплектует состав обучающихся, воспитанников кружка, секции, студии, клубного и другого детского объединения и принимает меры по сохранению

контингента обучающихся, воспитанников в течение срока обучения. Обеспечивает педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов работы (обучения) исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий. Обеспечивает соблюдение прав и свобод обучающихся, воспитанников. Участвует в разработке и реализации образовательных программ. Составляет планы и программы занятий, обеспечивает их выполнение. Выявляет творческие способности обучающихся, воспитанников, способствует их развитию, формированию устойчивых профессиональных интересов и склонностей. Организует разные виды деятельности обучающихся, воспитанников, ориентируясь на их личности, осуществляет развитие мотивации их познавательных интересов, способностей. Организует самостоятельную деятельность обучающихся, воспитанников, в том числе исследовательскую, включает в учебный процесс проблемное обучение, осуществляет связь обучения с практикой, обсуждает с обучающимися, воспитанниками актуальные события современности. Обеспечивает и анализирует достижения обучающихся, воспитанников. Оценивает эффективность обучения, учитывая овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Оказывает особую поддержку одаренным и талантливым обучающимся, воспитанникам, а также обучающимся, воспитанникам, имеющим отклонения в развитии. Организует участие обучающихся, воспитанников в массовых мероприятиях. Участвует в работе педагогических, методических советов, объединений, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, а также педагогическим работникам в пределах своей компетенции. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Обеспечивает при проведении занятий соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего педагога дополнительного образования наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности педагога дополнительного образования, осуществляет координацию деятельности педагогов дополнительного образования, других педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды образовательного учреждения. Оказывает методическую помощь педагогам дополнительного образования, способствует обобщению передового их педагогического опыта и повышению квалификации, развитию их творческих инициатив.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; специфику развития интересов и потребностей обучающихся, воспитанников, основы их творческой деятельности; методику поиска и поддержки молодых талантов; содержание учебной программы, методику и организацию дополнительного образования детей, научно-технической, эстетической, туристско-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности; программы занятий кружков, секций, студий, клубных объединений; деятельность детских коллективов, организаций и ассоциаций; методы развития мастерства, формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии: продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода, методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками, детьми разного возраста, их родителями, лицами, их заменяющими, коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; технологии педагогической диагностики; основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего педагога дополнительного образования - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 2 лет.

Музыкальный руководитель

Должностные обязанности. Осуществляет развитие музыкальных способностей и эмоциональной сферы, творческой деятельности воспитанников. Формирует их эстетический вкус, используя разные виды и формы организации музыкальной деятельности. Участвует в разработке образовательной программы образовательного учреждения. Координирует работу педагогического персонала и родителей (лиц, их заменяющих) по вопросам музыкального воспитания детей, определяет направления их участия в развитии музыкальных способностей с учетом индивидуальных и возрастных особенностей воспитанников, а также их творческих способностей. Определяет

содержание музыкальных занятий с учетом возраста, подготовленности, индивидуальных и психофизических особенностей воспитанников, используя современные формы, способы обучения, образовательные, музыкальные технологии, достижения мировой и отечественной музыкальной культуры, современные методы оценивания достижений воспитанников. Участвует в организации и проведении массовых мероприятий с воспитанниками в рамках образовательной программы образовательного учреждения (музыкальные вечера, развлечения, пение, хороводы, танцы, показ кукольного и теневого театра и иные мероприятия), спортивных мероприятиях с воспитанниками, обеспечивает их музыкальное сопровождение. Консультирует родителей (лиц, их заменяющих) и воспитателей по вопросам подготовки воспитанников к их участию в массовых, праздничных мероприятиях. Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику и психологию; возрастную физиологию, анатомию; санитарию и гигиену; индивидуальные особенности развития детей, музыкального восприятия, эмоций, моторики и музыкальных возможностей детей разного возраста; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), педагогическими работниками, музыкальные произведения детского репертуара; при работе с детьми, имеющими отклонения в развитии, - основы дефектологии и соответствующие методики их обучения; современные образовательные музыкальные технологии, достижения мировой и отечественной музыкальной культуры; основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, музыкальными редакторами; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы.

Концертмейстер

Должностные обязанности. Разрабатывает совместно с преподавателями специальных и профилирующих дисциплин тематические планы и программы. Проводит индивидуальные и групповые учебные занятия с обучающимися,

опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, а также современных информационных технологий, осуществляет музыкальное сопровождение учебных занятий. Формирует у обучающихся исполнительские навыки, прививает им навыки ансамблевой игры, способствует развитию у них художественного вкуса, расширению музыкально-образных представлений и воспитанию творческой индивидуальности, организует их самостоятельную деятельность, используя современные образовательные технологии, включая информационные и компьютерные технологии, а также цифровые образовательные ресурсы. Обеспечивает профессиональное исполнение музыкального материала на уроках, экзаменах, зачетах, концертах (спектаклях), показательных выступлениях (спортивных соревнованиях по спортивной, художественной гимнастике, фигурному катанию, плаванию). Читает с листа, транспонирует музыкальные произведения. Координирует работу по аккомпанированию при проведении музыкальных занятий и массовых мероприятий. Оценивает эффективность обучения, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, участвует в аттестации обучающихся. Принимает участие в разработке тематических планов, программ (общих, специальных, профилирующих дисциплин). Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; методику преподавания и воспитательной работы, музыкально-просветительской деятельности; программы и учебники в сфере музыкальной деятельности; музыкальные произведения разных эпох, стилей и жанров, их традиции интерпретации; методику проведения занятий и репетиций; основы педагогики и психологии; правила и методы компоновки музыкальных фрагментов, подбора музыки к отдельным элементам движений с учетом индивидуальных физических данных обучающихся; методы развития обучающихся, формирования исполнительских навыков, мастерства, основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии: продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы установления контакта с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе, музыкальные произведения детского репертуара; технологии педагогической диагностики и коррекции; основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, музыкальными редакторами; правила внутреннего трудового распорядка

образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное (музыкальное) образование или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы.

Руководитель физического воспитания

Должностные обязанности. Планирует и организует проведение учебных, факультативных и внеурочных занятий по физическому воспитанию (физической культуре) в учреждениях (подразделениях) начального и среднего профессионального образования. Осуществляет проведение учебных занятий по физическому воспитанию обучающихся в объеме не более 360 часов в год. Руководит работой преподавателей физкультуры. Организует учет успеваемости и посещаемости занятий обучающимися. Внедряет наиболее эффективные формы, методы и средства физического воспитания обучающихся, обеспечивает контроль за состоянием их здоровья и физическим развитием в течение всего периода обучения, за проведением профессионально-прикладной физической подготовки. Организует с участием учреждений здравоохранения проведение медицинского обследования и тестирования обучающихся по физической подготовке. Обеспечивает организацию и проведение оздоровительных физкультурных мероприятий во внеучебное и каникулярное время, организует работу спортивно-оздоровительных лагерей. Принимает меры по физической реабилитации обучающихся, имеющих отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку. Организует работу физкультурно-оздоровительных центров, кабинетов здоровья. Осуществляет контроль за состоянием и эксплуатацией имеющихся спортивных сооружений и помещений, соблюдением безопасности при проведении учебных занятий, за хранением и правильным использованием спортивной формы, инвентаря и оборудования. Планирует ассигнования на приобретение спортивного имущества. Содействует подготовке общественных физкультурных кадров. Составляет отчетность по установленной форме, в том числе и с использованием электронных форм ведения документации. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Осуществляет связь с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими). Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную, оздоровительную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы

педагогике, психологии, теории и методике физического воспитания; правила охраны жизни и здоровья обучающихся; методику проведения занятий на спортивных сооружениях и снарядах; формы составления отчетной документации; теорию и методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода, методы установления контакта с обучающимися разного возраста, их родителями, педагогическими работниками; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет.

Инструктор по физической культуре

Должностные обязанности. Организует активный отдых обучающихся, воспитанников в режиме учебного и внеучебного времени образовательного учреждения. Организует и проводит с участием педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих) физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и другие мероприятия оздоровительного характера. Организует работу кружков и спортивных секций. Осуществляет связи с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждениями спорта. Организует деятельность физкультурного актива. Осуществляет просветительскую работу среди родителей (лиц, их заменяющих) обучающихся, воспитанников, педагогических работников с привлечением соответствующих специалистов. Определяет содержание занятий с учетом возраста, подготовленности, индивидуальных и психофизических особенностей, интересов обучающихся, воспитанников. Ведет работу по овладению обучающимися, воспитанниками навыками и техникой выполнения физических упражнений, формирует их нравственно-волевые качества. Обеспечивает безопасность обучающихся, воспитанников при проведении физических и спортивных занятий, оказывает им первую доврачебную помощь. Постоянно следит за соблюдением санитарно-гигиенических норм и состоянием помещений. Совместно с медицинскими работниками контролирует состояние здоровья обучающихся, воспитанников и регулирует

их физическую нагрузку, ведет мониторинг качества оздоровительной работы в образовательном учреждении с использованием электронных форм учета показателей здоровья и физических нагрузок. При осуществлении физкультурно-оздоровительной работы с обучающимися, воспитанниками в плавательных бассейнах проводит совместно с педагогическими работниками работу по обучению их плаванию с учетом возрастного состава группы; составляет расписание занятий по плаванию для каждой группы, ведет журнал, фиксируя содержание занятий по плаванию и освоение его обучающимися, воспитанниками, организует предварительную работу с родителями (лицами, их заменяющими) по подготовке обучающихся, воспитанников младшего возраста к занятиям в бассейне, проводит беседы, инструктажи с обучающимися, воспитанниками, начинающими занятия в бассейне, о правилах поведения в помещении бассейна и их выполнении. С учетом возраста обучающихся, воспитанников младшего возраста оказывает им помощь при переодевании и принятии душа, приучает их к соблюдению требований гигиены; поддерживает контакты с медицинским персоналом, проверяет гигиеническое состояние бассейна. Консультирует и координирует деятельность педагогических работников по вопросам теории и практики физического воспитания обучающихся, воспитанников. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную, оздоровительную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику и психологию; возрастную физиологию, анатомию; санитарию и гигиену; методику обучения на спортивных снарядах и приспособлениях; методику обучения игровым видам спорта, плаванию; правила поведения на воде; правила безопасности при проведении физкультурно-оздоровительных мероприятий; основы коррекционно-оздоровительной работы и соответствующие методики (при работе с детьми, имеющими отклонения в развитии), современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы установления контакта с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), педагогическими работниками; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего распорядка (трудового

распорядка) образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы.

Методист (включая старшего)

Должностные обязанности. Осуществляет методическую работу в образовательных учреждениях всех типов и видов, мультимедийных библиотеках, методических, учебно-методических кабинетах (центрах) (далее - учреждениях). Анализирует состояние учебно-методической (учебно-тренировочной) и воспитательной работы в учреждениях и разрабатывает предложения по повышению ее эффективности. Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений. Оказывает помощь педагогическим работникам учреждений в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности учреждений, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам. Организует разработку, рецензирование и подготовку к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д. Анализирует и обобщает результаты экспериментальной работы учреждений. Обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников. Организует и координирует работу методических объединений педагогических работников, оказывает им консультативную и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности. Участвует в работе организации повышения квалификации и переподготовки работников по соответствующим направлениям их деятельности, по научно-методическому обеспечению содержания образования, в разработке перспективных планов заказа учебников, учебных пособий, методических материалов. Обобщает и распространяет информацию о передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе и информационных), передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования. Организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и т.д. В учреждениях дополнительного образования участвует в комплектовании учебных групп, кружков и объединений обучающихся. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении. Участвует в деятельности педагогического и иных советов

образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего методиста наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности методиста, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Участвует в разработке перспективных планов издания учебных пособий, методических материалов.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; принципы дидактики; основы педагогики и возрастной психологии; общие и частные технологии преподавания; принципы методического обеспечения учебного предмета или направления деятельности; систему организации образовательного процесса в образовательном учреждении; принципы и порядок разработки учебно-программной документации, учебных планов по специальностям, образовательных программ, типовых перечней учебного оборудования и другой учебно-методической документации; методику выявления, обобщения и распространения эффективных форм и методов педагогической работы; принципы организации и содержание работы методических объединений педагогических работников учреждений; основы работы с издательствами; принципы систематизации методических и информационных материалов; основные требования к аудиовизуальным и интерактивным средствам обучения, организации их проката; содержание фонда учебных пособий; теорию и методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии: продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками, детьми разного возраста, их родителями (лицами, их замещающими), педагогическими работниками; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовым редактором, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет. Для старшего методиста - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет.

Инструктор-методист (включая старшего)

Должностные обязанности. Организует методическое обеспечение и координацию работы образовательных учреждений (отделений образовательных учреждений) спортивной направленности по отбору детей в группы для физкультурно-спортивных занятий, проведению их спортивной ориентации. Организует и координирует учебно-тренировочный и воспитательный процесс, определяет его содержание, обеспечивает работу по проведению учебно-тренировочных занятий. Организует работу по повышению квалификации тренеров-преподавателей, проведению открытых уроков. Осуществляет контроль за комплектованием учебных групп (секций), содержанием и результатами учебно-тренировочного и воспитательного процессов, за количественным и качественным составом секций (групп). Ведет статистический учет результатов работы образовательного учреждения (отделения образовательного учреждения) спортивной направленности на этапах спортивной подготовки, а также многолетний учет, анализ и обобщение результатов, содержания и опыта работы тренеров-преподавателей образовательного учреждения (отделения образовательного учреждения) спортивной направленности. Совместно с медслужбой осуществляет контроль за правильной организацией медицинского контроля за обучающимися, воспитанниками. Организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению соревнований. Оказывает консультативную и практическую помощь педагогическим работникам образовательных учреждений по соответствующим направлениям деятельности. Участвует в организации повышения квалификации и переподготовки педагогических работников по направлениям физкультурно-спортивной подготовки. Организует работу по научно-методическому обеспечению содержания образования. Участвует в разработке перспективных планов издания учебных пособий, методических материалов. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время учебно-тренировочного и воспитательного процессов. Осуществляет связь с родителями или лицами, их заменяющими. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего инструктора-методиста наряду с выполнением обязанностей по должности инструктора-методиста координирует работу инструкторов-методистов образовательного учреждения спортивной направленности, проводит семинары тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями или самостоятельным участком работы, работой методических объединений специалистов в области физкультуры и спорта.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную, оздоровительную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; принципы дидактики; основы педагогики и возрастной психологии; общие и частные

технологии преподавания; методики овладения и принципы методического обеспечения учебного предмета или направления деятельности; систему организации образовательного процесса в образовательном учреждении спортивной направленности; методику выявления, обобщения и распространения эффективных форм и методов педагогической работы в области физкультуры и спорта; принципы организации и содержание работы методических объединений специалистов в области физкультуры и спорта; основы работы с издательствами; принципы систематизации методических и информационных материалов; основные требования к аудиовизуальным и интерактивным средствам обучения, организации их проката; содержание фонда учебных пособий; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы трудового законодательства; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и дополнительная подготовка в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего инструктора-методиста - высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы в должности методиста, инструктора-методиста не менее 2 лет.

Инструктор по труду

Должностные обязанности. Формирует у обучающихся, воспитанников трудовые умения и навыки, готовит их к практическому применению полученных знаний. Проводит с обучающимися, воспитанниками профориентационную работу, организует их общественно полезный и производительный труд, участвует в предпрофильной подготовке подростков и организации профессионального обучения старшеклассников, расширяет знания обучающихся, воспитанников о труде и его видах, используя в профориентационной работе современные знания о труде, образовательных и производственных технологиях. Содействует формированию основных составляющих компетентности коммуникативной, информационной, правовой у обучающихся, воспитанников. Обеспечивает выполнение программы обучения. Принимает необходимые меры по оснащению мастерских оборудованием, техническими средствами, инструментами и материалами, отвечает за их сохранность и рациональное использование. Осуществляет текущий и профилактический ремонт оборудования и технических средств или организует его проведение. Обеспечивает выполнение обучающимися, воспитанниками требований охраны труда и пожарной безопасности. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Оказывает при необходимости первую

доврачебную помощь. Применяет навыки работы с персональным компьютером, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в организации и проведении оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи педагогическим работникам. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; формы и методы обучения и воспитания; инструктивно-нормативные документы и рекомендации по организации трудового обучения и воспитания; концепцию профильного обучения; методы развития мастерства, формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии: продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода, методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками, детьми разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; действующие стандарты и технические условия эксплуатации оборудования, технических средств; основы организации труда; способы оказания первой доврачебной помощи; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Должностные обязанности. Осуществляет обучение и воспитание обучающихся, воспитанников с учетом специфики курсов основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки в объеме не более 9 часов в неделю (360 часов в год). Организует, планирует и проводит учебные, в т.ч. факультативные и внеурочные занятия, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения. Организует разнообразные виды деятельности обучающихся, воспитанников, ориентируясь на личность обучающихся, воспитанников, развитие мотивации их познавательных интересов, способностей. Организует самостоятельную деятельность обучающихся, воспитанников, проблемное обучение, осуществляет связь обучения с практикой. Обсуждает с обучающимися, воспитанниками актуальные события современности. Способствует формированию общей

культуры личности. Оценивает эффективность обучения, учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, осуществляет контроль и аттестацию обучающихся, воспитанников, используя современные информационные, компьютерные технологии в своей деятельности. Участвует в планировании и проведении мероприятий по охране труда работников образовательного учреждения, а также жизни и здоровья обучающихся, воспитанников. Взаимодействует с заинтересованными организациями. Совместно с учреждениями здравоохранения организует проведение медицинского обследования юношей допризывного и призывного возраста для приписки их к военкоматам. Оказывает помощь военкоматам в отборе юношей для поступления в военные учебные заведения. Ведет учет военнообязанных в образовательном учреждении и представляет соответствующие отчеты в военкоматы. Разрабатывает план гражданской обороны (ГО) образовательного учреждения. Организует занятия по ГО с работниками образовательного учреждения. Готовит и проводит командно-штабные, тактико-специальные учения и другие мероприятия по ГО. Участвует в обеспечении функционирования образовательного учреждения при возникновении различных чрезвычайных ситуаций. Обеспечивает содержание защитных сооружений, индивидуальных средств защиты и формирований ГО в надлежащей готовности. Проводит практические занятия и тренировки обучающихся, воспитанников и работников образовательного учреждения по действиям в экстремальных ситуациях. Обеспечивает создание и совершенствование учебно-материальной базы, соблюдение обучающимися, воспитанниками правил безопасности при проведении занятий по курсам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки, отвечает за сохранность имущества ГО. Составляет отчетность по установленной форме, в том числе и с использованием электронных форм ведения документации. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Осуществляет связь с родителями (лицами, их заменяющими). Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; законодательство в области ГО и обеспечения функционирования образовательного учреждения при чрезвычайных ситуациях; Конвенцию о правах ребенка; основы педагогики, психологии; теорию и методику основ безопасности жизнедеятельности; правила охраны жизни и здоровья обучающихся; методику работы на спортивных снарядах и приспособлениях; организационные структуры систем предупреждения и действий в чрезвычайных ситуациях; основные принципы и методы защиты населения при стихийных и экологических бедствиях, крупных

производственных авариях, катастрофах, а также защиты от современных средств поражения; порядок оповещения населения при возникновении чрезвычайных ситуаций; правила и методы проведения мероприятий при чрезвычайных ситуациях; методы оказания первой медицинской помощи; теорию и методы управления образовательными системами; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), педагогическими работниками; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительная профессиональная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет.

Тренер-преподаватель (включая старшего)

Должностные обязанности. Осуществляет набор в спортивную школу, секцию, группу спортивной и оздоровительной направленности детей и подростков, желающих заниматься физической культурой и спортом и не имеющих медицинских противопоказаний. Отбирает наиболее перспективных обучающихся, воспитанников для их дальнейшего спортивного совершенствования. Проводит учебно-тренировочную и воспитательную работу, используя разнообразные приемы, методы и средства обучения, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий с использованием наиболее эффективных методов спортивной подготовки обучающихся и их оздоровления. Организует разнообразные виды деятельности обучающихся, воспитанников, в т.ч. самостоятельную, исследовательскую, проблемное обучение, ориентируясь на их личность, развитие мотивации их познавательных интересов, способностей; осуществляет связь обучения с практикой, обсуждает с обучающимися,

воспитанниками актуальные события современности. Обеспечивает и анализирует достижение и подтверждение обучающимися, воспитанниками уровней спортивной (физической) подготовки, оценивает эффективность их обучения с использованием современных информационных и компьютерных технологий, в т.ч. текстовых редакторов и электронных таблиц в своей деятельности. Обеспечивает повышение уровня физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовки обучающихся, воспитанников, укрепление и охрану их здоровья в процессе занятий, безопасность учебно-тренировочного процесса. Ведет профилактическую работу по противодействию применению обучающимися, воспитанниками различных видов допингов. Ведет систематический учет, анализ, обобщение результатов работы, в том числе и с использованием электронных форм. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям, лицам, их заменяющим. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего тренера-преподавателя наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности тренера-преподавателя, осуществляет координацию деятельности тренеров-преподавателей, других педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды образовательного учреждения. Оказывает методическую помощь тренерам-преподавателям, способствует обобщению их передового педагогического опыта и повышению квалификации, развитию их творческих инициатив.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную, оздоровительную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; методику преподавания; особенности физического развития обучающихся, воспитанников разного возраста; методы спортивной подготовки обучающихся, воспитанников и их оздоровления, методы формирования компетентностей (коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии: продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода, основы работы с персональным компьютером, с электронной почтой и браузерами; мультимедийным оборудованием; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; технологии педагогической диагностики и коррекции, снятия стрессов и т.п.; правила

внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего тренера-преподавателя - высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности не менее 2 лет.

Мастер производственного обучения

Должностные обязанности. Проводит практические занятия и учебно-производственные работы, связанные с профессиональным (производственным) обучением. Участвует в проведении работы по профессиональной ориентации обучающихся, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, а также современных информационных технологий. Подготавливает оборудование и соответствующую оснастку к занятиям, совершенствует материальную базу. Заведует гаражом, мастерской, кабинетом и принимает меры к их своевременному обеспечению оборудованием, инструментами, материалами, запасными частями и средствами обучения. Обеспечивает соблюдение безопасности труда, овладение обучающимися передовыми методами труда, современной техникой и технологией производства. Организует выполнение практических работ, а также работ по изготовлению качественной продукции и оказанию услуг населению. Принимает участие в заключении договоров с организациями и хозяйствами о проведении учебной (производственной) практики и осуществляет контроль за их выполнением. Готовит обучающихся, воспитанников к выполнению квалификационных работ и сдаче квалификационных экзаменов. Участвует в работе предметных (цикловых) комиссий (методических объединений, кафедр), конференций, семинаров, педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим). Способствует общеобразовательному, профессиональному, культурному развитию обучающихся, привлекает их к техническому творчеству. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; учебные программы по производственному обучению; технологию производства по профилю обучения; правила технической эксплуатации производственного оборудования; основы педагогики, психологии; методики профессионального обучения и воспитания обучающихся; методы развития мастерства; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии: продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контакта с обучающимися, воспитанниками, детьми разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе, технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; технологии педагогической диагностики; основы работы с персональным компьютером (текстовыми редакторами, электронными таблицами), электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы трудового законодательства; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

IV. ДОЛЖНОСТИ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Дежурный по режиму (включая старшего)

Должностные обязанности. Осуществляет постоянное наблюдение за поведением воспитанников с девиантным поведением на территории специального учебно-воспитательного учреждения и за его пределами. Предупреждает нарушения дисциплины и порядка. Контролирует соблюдение распорядка дня и выполнение воспитанниками правил поведения. Выявляет воспитанников, склонных к побегам и нарушениям дисциплины, и проводит профилактическую работу. Во время дежурства на вахте проверяет транспортные средства, въезжающие на территорию учебно-воспитательного учреждения и выезжающие за его пределы, а также провозимые ими грузы, ведет соответствующие записи в установленном порядке; выполняет указания заместителя директора специального учебно-воспитательного учреждения по режиму или представителя администрации при возникновении беспорядков или в случаях недисциплинированности отдельных воспитанников. Участвует в розыске воспитанников, самовольно ушедших из специального учебно-

воспитательного учреждения. Отвечает за соблюдение воспитанниками, находящимися в карантинном помещении, распорядка дня и правил поведения. В целях выявления и изъятия у воспитанников недозволенных и запрещенных предметов, вещей и продуктов питания осуществляет личный досмотр воспитанников, а также бытовых, игровых и других помещений с составлением акта о результатах досмотра. Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего дежурного по режиму в наряде организует работу дежурных по режиму. В случае отсутствия воспитанников во время проверок устанавливает причину их отсутствия и местонахождение, принимает при необходимости меры к их розыску и возвращению в специальное учебно-воспитательное учреждение. В случае отсутствия заместителя директора специального учебно-воспитательного учреждения по режиму исполняет его обязанности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; нормативные документы по вопросам работы специального учебно-воспитательного учреждения; педагогику, педагогическую и возрастную психологию; санитарные правила содержания и режима специального учебно-воспитательного учреждения; основы трудового законодательства; требования по охране прав несовершеннолетних; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительная специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего дежурного по режиму - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности дежурного по режиму не менее 2 лет.

Вожатый

Должностные обязанности. Способствует развитию и деятельности детского коллектива (группы, подразделения, объединения) в различных учреждениях (организациях), осуществляющих работу с детьми разного возраста, в том числе в оздоровительных образовательных учреждениях, организуемых в каникулярный период или действующих на постоянной основе (далее - учреждениях). Оказывает помощь воспитателю в программировании деятельности воспитанников, детей на принципах добровольности, самостоятельности, гуманности и демократизма с учетом их инициативы, интересов и потребностей. В соответствии с возрастными интересами и требованиями жизни воспитанников, детей способствует обновлению содержания и форм деятельности детского коллектива, организует

коллективную творческую деятельность. Совместно с воспитателем и другими работниками учреждения заботится о здоровье и безопасности воспитанников, детей, создает благоприятные условия, позволяющие им проявлять гражданскую и нравственную позицию, реализовывать свои интересы и потребности, интересно и с пользой для их развития проводить свободное время, используя передовой опыт работы с детьми и подростками. Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников, детей во время образовательного процесса. Осуществляет взаимодействие со старшим вожатым, органами самоуправления, педагогическими коллективами образовательных учреждений и общественными организациями. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы возрастной и специальной педагогики и психологии, физиологии, гигиены; тенденции развития детских общественных организаций; основы детской возрастной и социальной психологии; индивидуальные и возрастные особенности воспитанников, детей; специфику работы детских общественных организаций, объединений, развития интересов и потребностей воспитанников, детей; основы творческой деятельности; методику поиска и поддержки талантов, организации досуговой деятельности; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.

Помощник воспитателя

Должностные обязанности. Участвует в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников. Осуществляет под руководством воспитателя повседневную работу, обеспечивающую создание условий для их социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации. Совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечивает сохранение и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня. Организует с учетом возраста воспитанников работу по самообслуживанию, соблюдение ими требований охраны труда, оказывает им необходимую помощь. Участвует в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у воспитанников. Обеспечивает санитарное состояние помещений и оборудования. Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса. Взаимодействует с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими). Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах

ребенка; основы педагогики, психологии, возрастной физиологии, гигиены, доврачебной медицинской помощи, прав ребенка, теории и методики воспитательной работы; правила по охране жизни и здоровья воспитанников, ухода за детьми; санитарно-гигиенические нормы содержания помещений, оборудования, инвентаря; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Среднее профессиональное образование по специальности "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.

Младший воспитатель

Должностные обязанности. Участвует в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников, в проведении занятий, организуемых воспитателем. Осуществляет под руководством воспитателя повседневную работу, обеспечивающую создание условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации воспитанников. Совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечивает сохранение и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня. Организует с учетом возраста воспитанников их работу по самообслуживанию, соблюдение ими требований охраны труда, оказывает им необходимую помощь. Участвует в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у воспитанников. Обеспечивает состояние помещений и оборудования, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам их содержания. Взаимодействует с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими). Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы педагогики, психологии, возрастной физиологии, гигиены, доврачебной медицинской помощи, теории и методики воспитательной работы; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими); правила охраны жизни и здоровья воспитанников, ухода за детьми; санитарно-гигиенические нормы содержания помещений, оборудования, инвентаря; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее

образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.

Секретарь учебной части

Должностные обязанности. Принимает поступающую в образовательное учреждение корреспонденцию, передает ее в соответствии с указаниями руководителя образовательного учреждения в структурные подразделения или конкретным исполнителям для использования в процессе работы либо подготовки ответов. Ведет делопроизводство, в том числе и в электронной форме; подготавливает проекты приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся, оформляет личные дела принятых на обучение, ведет алфавитную книгу обучающихся и учет часов учебной работы работников образовательного учреждения, обрабатывает и оформляет сдачу личных дел обучающихся в архив. Выполняет различные операции с применением компьютерной техники по программам, предназначенным для сбора, обработки и представления информации. Следит за своевременным рассмотрением и подготовкой документов, распоряжений, поступивших на исполнение, структурными подразделениями образовательных учреждений и конкретными исполнителями. По поручению директора (его заместителя) составляет письма, запросы, другие документы, готовит ответы авторам обращений. Осуществляет контроль за исполнением работниками образовательного учреждения изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль. Работает в тесном контакте с руководителем образовательного учреждения (его заместителями), педагогическими работниками, руководителями структурных подразделений. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; положения и инструкции по ведению делопроизводства; структуру образовательного учреждения, его кадрового состава; правила эксплуатации оргтехники; правила пользования приемно-переговорными устройствами, факсом, множительным устройством, сканером, компьютером; правила работы с текстовыми редакторами и электронными таблицами, базами данных, электронной почтой, браузерами; технологию создания, обработки, передачи и хранения документов; правила деловой переписки; государственные стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации; правила печатания деловых писем с использованием типовых образцов; основы этики и эстетики; правила делового общения; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требования к стажу работы или

среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы.

Диспетчер образовательного учреждения

Должностные обязанности. Участвует в составлении расписания занятий (уроков) и осуществлении оперативного регулирования организации образовательного процесса и других видов деятельности в образовательном учреждении, его подразделениях в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, в том числе с использованием компьютерных программ и технологий. Контролирует обеспеченность классов, групп, подразделений образовательного учреждения необходимыми помещениями, учебно-методическими материалами, информационно-техническим оборудованием, а также транспортом. Осуществляет оперативный контроль за ходом образовательного процесса, обеспечивая рациональное использование учебных и внеучебных помещений образовательного учреждения. Обеспечивает соблюдение санитарных норм и правил при составлении расписания учебных занятий. Выявляет резервы образовательного процесса по установлению наиболее рациональных режимов работы информационно-технического оборудования, более полной и равномерной загрузке учебно-методического оборудования и учебных помещений образовательного учреждения. Обеспечивает рациональное использование современных электронных средств оперативного управления образовательным процессом в образовательном учреждении. Ведет диспетчерский журнал (электронный журнал), представляет отчеты, рапорты и другую информацию о ходе образовательного процесса. Участвует в работе по оценке расписания занятий в классах, группах, подразделениях образовательного учреждения, дает рекомендации по его совершенствованию. Работает в тесной связи с заместителями директора и руководителями структурных подразделений образовательного учреждения, методическими объединениями педагогических работников. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; руководящие и нормативные документы, касающиеся планирования и оперативного управления образовательным учреждением; требования к организации образовательного процесса и составлению расписания учебных занятий; психологические и физиологические особенности разных школьных возрастов; современные образовательные технологии; компьютерные программы по организации образовательного процесса в учебных заведениях; основы этики и эстетики, правила делового общения; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Среднее профессиональное образование в области организации труда без предъявления требований к стажу работы.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОМИТЕТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО СТАТИСТИКЕ
от 5 января 2004 г. N 1**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ УНИФИЦИРОВАННЫХ ФОРМ ПЕРВИЧНОЙ
УЧЕТНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ПО УЧЕТУ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ**

В целях реализации требований Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ Государственный комитет Российской Федерации по статистике постановляет:

1. Утвердить согласованные с Министерством финансов Российской Федерации, Министерством экономического развития и торговли Российской Федерации, Министерством труда и социального развития Российской Федерации унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты:

1.1. По учету кадров:

N Т-1 "Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу", N Т-1а "Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу", N Т-2 "Личная карточка работника", N Т-2ГС(МС) "Личная карточка государственного (муниципального) служащего", N Т-3 "Штатное расписание", N Т-4 "Учетная карточка научного, научно-педагогического работника", N Т-5 "Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу", N Т-5а "Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу", N Т-6 "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику", N Т-6а "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам", N Т-7 "График отпусков", N Т-8 "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)", N Т-8а "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)", N Т-9 "Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку", N Т-9а "Приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку", N Т-10 "Командировочное удостоверение", N Т-10а "Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении", N Т-11 "Приказ (распоряжение) о поощрении работника", N Т-11а "Приказ (распоряжение) о поощрении работников".

1.2. По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:

N Т-12 "Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда", N Т-13 "Табель учета рабочего времени", N Т-49 "Расчетно-платежная ведомость", N Т-51 "Расчетная ведомость", N Т-53 "Платежная ведомость", N Т-53а "Журнал регистрации платежных ведомостей", N Т-54 "Лицевой счет", N Т-54а "Лицевой счет (свт)", N Т-60 "Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику", N Т-61 "Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)", N Т-73 "Акт о приеме работ, выполненных по

срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы".

2. Распространить унифицированные формы первичной учетной документации, указанные в п. 1.1 настоящего Постановления, на организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации, в п. 1.2 - на организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации, кроме бюджетных учреждений.

3. С введением указанных в п. 1 настоящего Постановления унифицированных форм первичной учетной документации признать утратившими силу унифицированные формы первичной учетной документации, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 06.04.2001 N 26.

Председатель
Госкомстата России
В.Л.СОКОЛИН

Письмом Министерства юстиции Российской Федерации от 15 марта 2004 г. N 07/2732-ЮД признано не нуждающимся в государственной регистрации.

...

УКАЗАНИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ И ЗАПОЛНЕНИЮ ФОРМ ПЕРВИЧНОЙ УЧЕТНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ПО УЧЕТУ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

1. По учету кадров

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма N Т-1)

Унифицированная форма № Т-1
Утверждена Постановлением Госкомстата
России
от 05.01.2004 № 1

Форма по
ОКУД
по
ОКПО

Код
0301001

_____ (наименование организации)

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работника на работу

_____ Дата

Принять на работу

с	
по	

Табельный номер

_____ (фамилия, имя, отчество)

В _____ (структурное подразделение)

_____ (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

_____ (условия приема на работу, характер работы)

с тарифной ставкой (окладом) _____ руб. ____ коп.
(цифрами)

надбавкой _____ руб. ____ коп.
(цифрами)

с испытанием на срок _____ месяца(ев)

Основание:

Трудовой договор
от “ _____ ” _____ 20 ____ г. № _____

**Руководитель
организации**

_____ (должность) _____ (личная подпись) _____ (расшифровка подписи)

**С приказом (распоряжением) работник
ознакомлен**

_____ “ ____ ” _____ 20 ____ г.
(личная подпись)

**Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу
(форма N Т-1а)**

...

Применяются для оформления и учета принимаемых на работу работников по трудовому договору и заполняются: форма N Т-1 - на одного работника, форма N Т-1а - на группу работников. Составляются лицом, ответственным за прием, на всех лиц, принимаемых на работу в организацию на основании заключенного трудового договора.

При оформлении приказа (распоряжения) о приеме работника(ов) на работу указываются наименование структурного подразделения, должность (специальность, профессия), срок испытания, если работнику устанавливается

испытание при приеме на работу, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы (по совместительству, в порядке перевода из другой организации, для замещения временно отсутствующего работника, для выполнения определенной работы и др.). При заключении с работником(ами) трудового договора на неопределенный срок в реквизитах "Дата" (форма N Т-1) или "Период работы" (форма N Т-1а) строка (графа) "по" не заполняется.

Подписанный руководителем организации или уполномоченным на это лицом приказ (распоряжение) объявляется работнику(ам) под расписку. На основании приказа (распоряжения) работником кадровой службы вносится запись в трудовую книжку о приеме работника на работу и заполняются соответствующие сведения в личной карточке (форма N Т-2 или N Т-2ГС(МС)), а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника (форма N Т-54 или N Т-54а).

...

Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма N Т-5)

Унифицированная форма № Т-5
Утверждена Постановлением
Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Форма по
ОКУД
по
ОКПО

Код
0301004

_____ (наименование организации)

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ (распоряжение) о переводе работника на другую работу

Перевести на другую работу

	Дата
с	
по	

_____ (фамилия, имя, отчество)

Табельный номер

(вид перевода (постоянно, временно))

Пржнее место работы	<p style="text-align: center;">(структурное подразделение)</p> <hr/> <p style="text-align: center;">(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)</p>
---------------------	--

(причина перевода)

Новое место	<p style="text-align: center;">(структурное подразделение)</p>
-------------	--

работы	(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)		
	тарифная ставка (оклад)	руб.	коп.
	(цифрами)		
надбавка	руб.	коп.	
	(цифрами)		

Основание:

изменение к трудовому договору от “ _____ ” _____ 20__ г. № _____ ; или другой документ _____

(документ (заявление, медицинское заключение и пр.))

Руководитель организации

_____ (должность) _____ (личная подпись) _____ (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

“ _____ ” _____ 20__ г.

_____ (личная подпись)

**Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу
(форма N Т-5а)**

...

Применяются для оформления и учета перевода работника(ов) на другую работу в той же организации или в другую местность вместе с организацией.

Заполняются работником кадровой службы с учетом письменного согласия работника, подписываются руководителем организации или уполномоченным им на это лицом, объявляются работнику(ам) под расписку. В случае, если трудовой договор с работником не заключался (работник принят на работу до 06.10.92) и его прием на работу оформлен приказом, при заполнении унифицированной формы N Т-5 "Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу" по строке "Основание" указываются конкретные документы, на основании которых работник будет переведен на другую работу (заявление, медицинское заключение, служебная записка и др.), а реквизит "Изменение к трудовому договору" не заполняется. На основании приказа (распоряжения) о переводе на другую работу делаются отметки в личной карточке работника (форма N Т-2 или N Т-2ГС(МС)), лицевом счете (форма N Т-54 или N Т-54а), вносится соответствующая запись в трудовую книжку.

...

**Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении)
трудового договора с работником (увольнении)
(форма N Т-8)**

Унифицированная форма № Т-8
Утверждена Постановлением
Госкомстата России
от 05.01.04 № 1

Код

Форма по 0301006
ОКУД
по
ОКПО

_____ (наименование организации)

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора _____ 20 ____ г. № _____ ,
от “ _____ ” _____ 20 ____ г. _____
уволить “ _____ ” _____ 20 ____ г. _____
(ненужное зачеркнуть)

Табельный номер

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (структурное подразделение)

_____ (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

_____ (основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

Основание
(документ, номер, дата): _____
(заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)

Руководитель организации
_____ (должность) _____ (личная подпись) _____ (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен
_____ (личная подпись) “ _____ ” _____ 20 ____ г.

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме

(от " 20 г. №)
" _____ рассмотрено

Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении)
трудового договора с работниками (увольнении)
(форма N Т-8а)

...

Применяются для оформления и учета увольнения работника(ов). Составляются работником кадровой службы, подписываются руководителем организации или уполномоченным им на это лицом, объявляются работнику(ам) под расписку в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В строке (графе) форм N Т-8 и Т-8а "Основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)" производится запись в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства Российской Федерации со ссылкой на соответствующую статью. В строке (графе) "Документ, номер и дата" делается ссылка на документ, на основании которого готовится приказ и прекращается действие трудового договора с указанием его даты и номера (заявление работника, медицинское заключение, служебная записка, повестка в военкомат и другие документы).

При увольнении материально ответственного лица к приказу (распоряжению) прилагается документ об отсутствии материальных претензий к работнику.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, определенных действующим законодательством Российской Федерации, к приказу (распоряжению) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником(ами) (увольнении) прилагается в письменной форме мотивированное мнение выборного профсоюзного органа (при наличии последнего) данной организации.

На основании приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником(ами) (увольнении) делается запись в личной карточке (форма N Т-2 или N Т-2ГС(МС)), лицевом счете (форма N Т-54 или N Т-54а), трудовой книжке, производится расчет с работником по форме N Т-61 "Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)".

...

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 17 марта 2004 года N 2**

**О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса Российской Федерации, введенного в действие с 1 февраля 2002 года, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в целях обеспечения правильного применения положений названного Кодекса при разрешении трудовых споров постановляет дать судам следующие разъяснения:

...

Заключение трудового договора

10. При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления 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), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции РФ, статьи 2, 3, 64 Кодекса, статья 1 Конвенции МОТ N 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второй части первой статьи 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.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с

беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая статьи 64 Кодекса).

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, 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).

11. Обратить внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 статьи 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации", а также противоречит части второй статьи 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

12. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (части первая, третья статьи 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого

должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая статьи 68 ТК РФ).

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, 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 (статья 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

13. Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

14. В соответствии с частью первой статьи 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абзац седьмой части первой статьи 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая 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 (статья 61 ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ), такой договор в силу части второй статьи 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы.

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.

15. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные главами 45 - 46 Кодекса. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (статья 289 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, - не менее чем за три календарных дня (часть вторая статьи 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, - не менее чем за семь календарных дней (часть вторая статьи 296 ТК РФ).

Изменение трудового договора

16. В соответствии со статьями 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Кодекса.

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

перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ).

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

17. При применении частей второй и третьей статьи 72.2 Кодекса, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.

18. Судам необходимо учитывать, что в соответствии с частями первой и четвертой статьи 72.1, частью первой статьи 72.2 Кодекса работник может быть временно переведен на другую работу лишь у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, и работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.

Если при переводе на другую работу в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу части третьей статьи 72.2 Кодекса возможен лишь с письменного согласия работника.

19. При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

При этом следует учитывать, что в силу абзаца пятого части первой статьи 219, части седьмой статьи 220 Кодекса работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в статье 72.2 Кодекса, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке статьи 72.2 Кодекса по указанным выше причинам является обоснованным.

**Расторжение трудового договора по соглашению
сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ),
вследствие отказа работника от продолжения работы в связи
с изменением определенных сторонами условий трудового
договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ),
по инициативе работника (пункт 3 части**

первой статьи 77, статья 80 ТК РФ)

20. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

21. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

22. При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом;

в) исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо

соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также

копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью пятой статьи 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа

первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
(статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ.
Дисциплинарные взыскания**

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем.

Основанием для увольнения работников по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (пункт 1 статьи 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно

перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности гражданских служащих, уволенных в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы, следует руководствоваться положениями статей 31, 33 и 38 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

При этом необходимо иметь в виду, что исходя из статьи 73 названного Федерального закона Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, могут применяться к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

31. В силу пункта 3 части первой и части второй статьи 81 ТК РФ увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если работник был уволен по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или

работ) перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (часть третья статьи 81 ТК РФ).

32. Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (статья 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества", статья 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац пункта 2 статьи 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

Поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго пункта 2 статьи 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

33. При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент

повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

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

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

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

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

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

36. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на

работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей статьи 74 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

37. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового

договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

40. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

41. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

42. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

43. В случае оспаривания работником увольнения по подпункту "в" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса работодатель обязан представить

доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

44. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту "г" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

45. Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

46. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

47. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с

исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса.

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

48. Судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по пункту 9 части первой статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 части первой статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

49. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 части первой статьи 81 Кодекса с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания пункта 10 части первой статьи 81 Кодекса руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по пункту 6 части первой статьи 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в

подпунктах "а" - "д" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

50. Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной частью шестой статьи 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по пункту 2 статьи 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

51. В силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 части первой статьи 77 Кодекса.

52. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (пункты 5 - 10 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 336 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания (часть третья статьи 192 ТК РФ).

Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (часть третья статьи 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая статьи 193 ТК РФ).

53. В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

ПИСЬМО ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
от 31 октября 2007 г. N 4412-6

**О ПОРЯДКЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ
В ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ РАБОТНИКОВ**

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение. Сообщаем следующее.

Несмотря на то что в Трудовом кодексе не содержится упоминания о должностной инструкции, она является важным документом, содержанием которого является не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности.

Поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения.

Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ.

Внесение изменений в должностную инструкцию может быть связано с изменением обязательных условий трудового договора. В этом случае должны быть соблюдены требования о заблаговременном письменном уведомлении об этом работника. И только после того как работник согласился на продолжение трудовых отношений, вносятся изменения в должностную инструкцию.

Если инструкция является приложением к трудовому договору, целесообразно вносить одновременно изменения в трудовой договор и должностную инструкцию путем подготовки дополнительного соглашения.

Если должностная инструкция была утверждена как отдельный документ и при этом внесение в нее изменений не влечет за собой необходимость изменения обязательных условий трудового договора, удобнее всего утвердить должностную инструкцию в новой редакции, письменно ознакомив с ней работника. Должностная инструкция, как правило, составляется в двух экземплярах, один из которых по просьбе работника может быть ему вручен.

При подготовке должностной инструкции и внесении в нее изменений следует учитывать требования Государственного стандарта ГОСТ Р 6.30-2003 "Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов", введенного в действие Постановлением Госстандарта России от 03.03.2003 N 65-ст.

...

ПИСЬМО ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
от 20 ноября 2006 г. N 1904-6-1

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение.

Согласно статье 58 Трудового 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.

При этом следует внести изменения в трудовой договор, заключив дополнительное соглашение.

Внесение какой-либо записи в трудовую книжку не требуется.

...

КОММЕНТАРИЙ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

В соответствии с ч. 1 ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В данной норме, определяющей понятие и стороны трудового договора, сформулированы обязательства работника и работодателя как сторон трудового договора (о понятии работодателя и работника см. ст. 20 ТК РФ). В частности, закреплена обязанность работодателя предоставить работнику именно ту работу, которая соответствует трудовой функции, обусловленной при заключении трудового договора.

Под трудовой функцией в соответствии со ст. 15 ТК РФ понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы.

Работник обязуется выполнять обусловленную соглашением трудовую функцию лично. Он не вправе поручить ее другому работнику или нанять другое лицо для выполнения обязанностей, взятых на себя по трудовому договору.

На работодателя возлагается обязанность обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, заключенным с работником.

Согласно ч. 1 ст. 56 ТК РФ работодатель также обязан своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Своевременной считается выплата заработной платы не реже чем каждые полмесяца и в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором (см. ст. 136 ТК РФ).

Сформулированное в ст. 56 ТК РФ понятие трудового договора позволяет выделить его основные элементы (признаки), отличающие трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, - договора подряда (ст. 702 ГК РФ); договора возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ); договора поручения (ст. 971 ГК РФ) и т.п.

К таким элементам относятся:

специфика обязанности, принимаемой на себя по трудовому договору работником, выражающаяся в выполнении работы по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, т.е. обусловленной соглашением сторон трудовой функции;

выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому распорядку;

обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, все указанные гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, целью которой является достижение ее конкретного конечного результата. Достижение же конкретного, обусловленного договором результата влечет за собой прекращение этого договора. Иными словами, в отличие от трудового договора выполнение определенной работы по гражданско-правовому договору лишь способ достижения результата, обусловленного договором. Так, согласно п. 1 ст. 702 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Трудовая функция работника, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата и не прекращает его действия в связи с достижением этого результата. Это обстоятельство в полной мере относится и к такому элементу трудовой функции, как конкретный вид поручаемой работнику работы (см. ст. 57 ТК РФ).

Выполнение трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка - второй по важности элемент, отражающий специфику трудового договора.

В отличие от трудового договора, по которому работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим рабочего времени, дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, предполагают автономию воли исполнителя. Так, по договору подряда, если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика (п. 3 ст. 703 ГК РФ).

Обязанность работодателя обеспечивать работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, также отличает трудовой договор от смежных гражданско-правовых договоров, по которым исполнители работы не только самостоятельно определяют способы ее выполнения, но и, как правило, выполняют ее из своих материалов, своими силами и средствами (см., например, п. 1 ст. 704 ГК РФ).

В отличие от трудового договора, по которому работодатель обязуется полностью и своевременно не реже чем каждые полмесяца выплачивать работнику заработную плату, по гражданско-правовым договорам оплата производится по окончании работы за ее конечный результат. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Она определяется на основании заранее установленных системы заработной платы, размера тарифной ставки, оклада и различного вида выплат (ст. ст. 132, 135 ТК РФ). Результат работы по гражданско-правовому договору оплачивается в соответствии с ценой, обусловленной договором (см. ст. ст. 711, 774, 781, 972 ГК РФ).

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, имеет весьма важное практическое значение. Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. Ему должны предоставляться соответствующие социальные гарантии. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, такими гарантиями не пользуются. Вместе с тем следует иметь в виду, что в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (см. ст. 11 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 56 ТК РФ сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Понятия "работник" и "работодатель" сформулированы в ст. 20 ТК РФ. Согласно названной статье работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодателем является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Содержание трудового договора

В соответствии со ст. 57 ТК РФ содержание трудового договора условно можно разделить на три части. Первая часть включает сведения, характеризующие работника и работодателя, вторая - обязательные условия трудового договора и третья - условия трудового договора, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению (дополнительные условия).

Согласно ч. 1 названной статьи в трудовом договоре указываются сведения о работнике и работодателе.

О работнике как стороне трудового договора указываются следующие сведения: фамилия, имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим его личность, а также сведения о самих документах, удостоверяющих личность работника (наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дату его выдачи). В трудовом договоре указывается также почтовый адрес, по которому зарегистрирован работник. Если этот адрес не совпадает с местом фактического проживания работника, то указывается и почтовый адрес фактического его проживания.

Сведения о работодателе включают полное его наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму, место нахождения и почтовый адрес организации.

В соответствии с п. 2 ст. 54 ГК РФ место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации. Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа - иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности.

Почтовый адрес организации определяет ее фактическое территориальное расположение, т.е. почтовый индекс, название города, поселка, наименование улицы и номер дома (строения).

К числу подлежащих включению в трудовой договор сведений о работодателе (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) данная статья относит и идентификационный номер налогоплательщика. Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) присваивается налоговым органом по месту нахождения при постановке на учет организации при ее создании, в т.ч. путем реорганизации.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре должны содержаться также сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор (фамилия, имя, отчество руководителя организации (директора, генерального директора) или другого лица, уполномоченного представлять работодателя в трудовых отношениях), и основание, в силу которого он наделен

соответствующими полномочиями (учредительные документы юридического лица (организации), локальный нормативный акт, доверенность и др.).

Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, в трудовом договоре должны быть указаны его фамилия, полное имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим личность, сведения о самих этих документах (наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дата его выдачи), а также домашний (почтовый) адрес работодателя - физического лица.

Все предусмотренные ч. 1 ст. 57 ТК РФ сведения о работнике и работодателе в обязательном порядке должны быть включены в содержание трудового договора. Вместе с тем следует иметь в виду, что согласно ч. 3 указанной статьи отсутствие в трудовом договоре того или иного сведения из числа сведений, подлежащих включению в трудовой договор, само по себе не является основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из этих сведений, то он должен быть дополнен недостающими сведениями. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора работодателем на основании соответствующих документов.

В трудовом договоре указываются также место и дата его заключения.

Часть 2 ст. 57 ТК РФ предусматривает условия, обязательные для включения в трудовой договор.

К их числу относятся:

1) место работы, под которым понимается конкретная организация - юридическое лицо, имеющее свое наименование. Если работник принимается на работу в филиал или представительство юридического лица или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, в трудовом договоре указываются как собственное наименование филиала или представительства (иного обособленного структурного подразделения), его почтовый адрес (название населенного пункта, наименование улицы, номер строения), так и полное наименование юридического лица, структурным подразделением которого являются филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности;

2) трудовая функция работника, которая заключается в выполнении работы по соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием либо по определенным профессии или специальности с указанием квалификации либо в выполнении конкретного вида работы, поручаемой работнику.

Если выполнение работы по определенным должностям, профессиям и специальностям в соответствии с федеральными законами связано с предоставлением работникам компенсаций и льгот или установлением ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним указываются в трудовом договоре с работником в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством

РФ. Правительство РФ Постановлением от 31 октября 2002 г. N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" организацию разработки указанных справочников поручило Минтруду России (в настоящее время - Минздравсоцразвития России) совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики. Согласно п. 1 названного Постановления Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих должны содержать квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников.

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2009 г. N 593 утвержден Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"⁶.

3) дата начала работы, т.е. число, месяц и год, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. Дата начала работы может совпадать с датой заключения трудового договора, если стороны договорились об этом, или стороны могут договориться о том, что работник приступит к работе позже. В любом случае в трудовом договоре указывается точная дата начала работы (см. ст. 61 ТК РФ). Если заключается срочный трудовой договор, то в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом (см. ст. 59 ТК РФ);

4) условия оплаты труда, в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Они определяются в соответствии с профессией, должностью, квалификационным разрядом и квалификационной категорией работника (см. ст. ст. 132, 135 ТК РФ);

5) режим рабочего времени и времени отдыха, если в отношении работника, с которым заключается трудовой договор, он не совпадает с общим режимом труда и отдыха, действующим у данного работодателя. Например, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, работа только в одну смену при многосменном режиме работы организации, разделение рабочего дня на части, установление гибкого режима работы, предоставление дополнительного перерыва в течение рабочего дня или свободного от работы дня в течение недели, предоставление дополнительного помимо предусмотренного законодательством или иными нормативными правовыми актами, коллективным договором (соглашением) отпуска;

⁶ Документ направлен письмом краевой организации Профсоюза от 06.10.2009 № 02-05/362.

б) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также характеристики условий труда на рабочем месте, если работник в соответствии с трудовым договором принимается на работу в соответствующих условиях;

7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.);

8) условие об обязательном социальном страховании, на которое имеет право работник в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Перечень обязательных условий трудового договора, предусмотренных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, не является исчерпывающим. Законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в качестве обязательных условий трудового договора могут быть предусмотрены и другие условия.

Несмотря на то, что условия трудового договора, перечисленные в ч. 2 ст. 57 ТК РФ, являются обязательными, отсутствие в трудовом договоре каких-либо из этих условий не является основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Если при заключении трудового договора в него не были включены те или иные обязательные условия, то он должен быть дополнен недостающими условиями. При этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Часть 4 ст. 57 ТК РФ предусматривает возможность включения в трудовой договор наряду с обязательными дополнительными условиями. Названная норма не устанавливает исчерпывающего перечня дополнительных условий трудового договора и указывает лишь на некоторые возможные условия. Вместе с тем она закрепляет общее правило, в соответствии с которым дополнительные условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К числу дополнительных условий, которые стороны могут включать в трудовой договор по своему усмотрению, ч. 4 ст. 57 ТК РФ относит следующие:

1) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

2) об испытании с указанием конкретного срока испытания;

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

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

5) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

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

7) 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.

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.

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 ТК РФ. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Кроме того, ч. 4 ст. 57 ТК РФ 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.

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.

По смыслу ч. 5 ст. 57 ТК РФ включение в трудовой договор указанных прав и обязанностей возможно как при заключении договора, так и впоследствии, путем внесения в него изменений и дополнений. Форма соглашения об изменении условий трудового договора должна быть письменной, как и форма самого трудового договора (см. ст. 67 ТК РФ).

Срок трудового договора

Статья 58 ТК РФ предусматривает два вида трудового договора по срокам его действия: а) трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок; б) срочный трудовой договор, т.е. договор на срок до пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

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 ТК РФ). Это дает работодателю определенные преимущества как стороне трудовых отношений. Поэтому в целях обеспечения прав другой стороны - работника - ч. 2 ст. 58 ТК РФ 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, поскольку ч. 2 ст. 57 ТК РФ относит данную информацию к числу обязательных условий, которые должны содержаться в срочном трудовом договоре.

По общему правилу (пп. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ), срочный трудовой договор заключается на срок до пяти лет. Специальными нормами ТК РФ 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 ТК РФ), т.е. в таких случаях этот срок может быть как более, так и менее пяти лет. Трудовой кодекс РФ прямо предусматривает возможность заключения срочного трудового договора на срок до двух месяцев (ст. ст. 289 - 292 ТК РФ), на время выполнения сезонных работ (ст. ст. 293 - 296 ТК РФ). Срок трудового договора может определяться также с учетом положений иных федеральных законов.

Часть 2 ст. 58 ТК РФ 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 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, 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, перечисленных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ; 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 ТК РФ, 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 ТК РФ 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.

Истечение срока трудового договора является одним из оснований прекращения трудового договора (см. п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). При этом работодатель обязан письменно предупредить работника об истечении срока действия трудового договора не менее чем за три дня до увольнения (см. ст. 79 ТК РФ).

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 (см. ч. 4 ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор считается договором с неопределенным сроком и в том случае, если изначально он был заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, т.е. без учета требований, установленных ТК РФ для заключения срочных трудовых договоров, и это обстоятельство установлено судом (ч. 5 ст. 58 ТК РФ). Например, трудовой договор, заключенный с работником сроком на один год только на том основании, что работник зарегистрирован по месту проживания временно, должен быть признан судом договором с неопределенным сроком. Данное правило является важной гарантией защиты работников от необоснованного заключения с ними срочного трудового договора.

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 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Часть 6 ст. 58 ТК РФ предусматривает дополнительные гарантии, обеспечивающие защиту работников от неправомерного заключения с ними срочного трудового договора. В соответствии с ней запрещается заключение срочных трудовых договоров с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

Так, неправомерным будет считаться заключение с работником трудового договора сроком на определенный срок на том основании, что по истечении этого срока в организации планируется сокращение численности или штата работников. Заключая срочный трудовой договор в этом случае, работодатель уклоняется от предоставления работнику гарантий и компенсаций, связанных с увольнением по сокращению численности или штата работников, т.к. прекращение трудового договора в связи с истечением его срока не влечет за собой обязанности выплачивать какие-либо компенсации. Если будет доказано заключение срочного трудового договора в указанных целях, то к работодателю возможно применение административно-правовых санкций за нарушение законодательства о труде в соответствии с КоАП РФ.

Истечение срока трудового договора, если срочный трудовой договор заключен правомерно, является основанием для его расторжения. Инициатива расторжения трудового договора в связи с истечением его срока может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Работник не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если работодатель принял решение о расторжении трудового договора в связи с истечением его срока.

Исключение из общего правила, касающегося продления срока трудового договора или перезаключения его на новый срок, составляют случаи, предусмотренные ст. ст. 261, 332 и 338 ТК РФ.

Так, в соответствии со ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

А согласно ч. ч. 8, 9 ст. 332 ТК РФ при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более 5 лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более 5 лет или на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор

Часть 1 ст. 59 ТК РФ, конкретизируя нормы ч. 2 ст. 58 ТК РФ, 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 со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

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.

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 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Часть 2 ст. 59 ТК РФ допускает возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон в следующих случаях:

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, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Необходимо иметь в виду, что правила ч. 2 ст. 59 ТК РФ не обязывают работодателя и работника заключать срочный трудовой договор в указанных случаях, а лишь предоставляют сторонам трудового договора такую возможность.

Кроме того, ТК РФ 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 ТК РФ.

Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

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

Трудовая функция согласовывается сторонами трудового договора как одно из его обязательных условий (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Вступивший в силу трудовой договор имеет обязательное значение, как для работодателя, так и работника, его условия могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Поэтому, по общему правилу, 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.

В то же время ТК РФ 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 ТК РФ).

Совместительство. Выполнение дополнительной работы

Часть 1 ст. 60.1 ТК РФ закрепляет право работника, состоящего уже в трудовых отношениях с работодателем, заключать другие трудовые договоры для выполнения работы в свободное от основной работы время.

Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время именуется совместительством (см. ст. 282 ТК РФ). Работа, выполняемая в свободное от основной работы время на основании трудового договора, заключенного с тем же работодателем, с которым работник состоит уже в трудовых отношениях, является внутренним совместительством, а с другим работодателем - внешним совместительством.

Глава 44 ТК РФ устанавливает особенности правового регулирования трудовых отношений совместителей.

Статья 60.2 ТК РФ закрепляет правила привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).

Согласно с ч. 1 указанной статьи работодатель может поручить работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату. Размер дополнительной платы в соответствии со ст. 151 ТК РФ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В соответствии с ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ дополнительная работа, поручаемая работнику наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться им в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение установленной для него продолжительности рабочего дня (смены). Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

В отличие от совмещения профессий (должностей) при расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем объеме по сравнению с тем, который он выполнял в соответствии с трудовым договором.

Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по такой же профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой профессии (должности).

Следует иметь в виду, что в тех случаях, когда для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника работник освобождается от работы, обусловленной трудовым договором, то в таком случае имеет место

временный перевод на другую работу для замещения временно отсутствующего работника. Такой перевод осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

Закон не устанавливает ни минимального, ни максимального срока, на который работодатель может поручить работнику выполнение дополнительной работы наряду со своей основной работой. В каждом конкретном случае срок, в течение которого работник будет выполнять наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), за счет расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника, определяется работодателем с письменного согласия работника (см. ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). В том случае, если работник не согласен со сроком, определенным работодателем, этот срок может быть определен соглашением сторон. Если стороны не смогут договориться о сроке, в течение которого должна выполняться дополнительная работа, работник вправе отказаться от ее выполнения.

Согласно ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ определенный сторонами срок выполнения дополнительной работы не является для них обязательным. Работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

При этом, как вытекает из содержания этой нормы, ни работник, ни работодатель не обязаны указывать причину, по которой они досрочно отказываются от соглашения о выполнении дополнительной работы.

Вступление трудового договора в силу

Вступление трудового договора в силу означает, что с этого момента его стороны приобретают права и несут обязанности, предусмотренные ст. ст. 21, 22 ТК РФ и трудовым договором.

В соответствии с ч. 1 ст. 61 ТК РФ трудовой договор считается вступившим в силу, как общее правило, со дня его подписания обеими сторонами - работником и работодателем. Законом или иным нормативным правовым актом может быть определен иной момент вступления в силу трудового договора.

Стороны вправе и сами определить срок вступления трудового договора в силу, например по истечении недели или месяца со дня его подписания. Если трудовой договор с работником не был надлежащим образом оформлен, но работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовой договор считается вступившим в силу со дня фактического допущения работника к работе (см. ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

В тех случаях, когда по договоренности между работником и работодателем срок вступления трудового договора в силу не совпадает с днем

его подписания, в договоре должна быть указана точная дата вступления подписанного трудового договора в силу, т.е. число, месяц и год.

При заключении трудового договора стороны определяют в нем и день, с которого работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей, т.е. также указать конкретное число, месяц и год.

Если день начала работы при заключении трудового договора не определен, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления трудового договора в силу (например, если трудовой договор подписан сторонами 25 декабря 2009 г., то работник должен приступить к работе 26 декабря 2009 г.).

В соответствии с ч. 4 ст. 61 ТК РФ в тех случаях, когда работник, заключивший трудовой договор, не приступил к работе в установленный срок (в день начала работы), работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом он не обязан выяснять причину, по которой работник не вышел на работу. Практически работодатель вправе издать приказ об аннулировании трудового договора уже на следующий день после того дня, в который работник должен был приступить к работе, но не приступил. Вместе с тем он может сделать это и в более поздний срок, если работник так и не вышел на работу. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

Работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником по трудовому договору, признанному аннулированным, за исключением обязательств, связанных с обеспечением по обязательному социальному страхованию. Аннулирование трудового договора, как предусмотрено ч. 4 ст. 61 ТК РФ, не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию, если страховой случай наступал в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (см. ст. 183 ТК РФ).

Аннулирование трудового договора не может служить препятствием для заключения нового трудового договора, если впоследствии стороны придут к соглашению о необходимости вступить в трудовые правоотношения.

Выдача копий документов, связанных с работой

Согласно ст. 62 ТК РФ, по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику 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.

Следует иметь в виду, что документы, копии которых работодатель обязан предоставить работнику, перечислены в ст. 62 ТК РФ в открытом перечне, не являющемся исчерпывающим. Это означает, что в случае необходимости

работник вправе требовать от работодателя предоставления копий и иных, помимо перечисленных 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.

Юридическим основанием для выдачи работнику копий документов, указанных в ст. 62 ТК РФ, является заявление работника, составленное в письменной форме. Требования к содержанию такого заявления ТК РФ 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 ТК РФ. Иных, помимо заявления работника, оснований для выдачи копий документов, связанных с работой, закон 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 ТК РФ, в частности теми, которые регулируют отдельные виды трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Например, ТК РФ дополнительно предусматривает обязанность работодателя выдать работнику: надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу (ч. 2 ст. 68 ТК РФ); трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, при расторжении трудового договора по инициативе работника (ч. 5 ст. 80 ТК РФ); трудовую книжку во всех случаях прекращения трудового договора в день его прекращения (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ); копии любых записей, содержащих персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 89 ТК РФ).

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.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

соответствии с ч. 1 ст. 63 ТК РФ заключать трудовые договоры имеют право граждане, достигшие 16 лет.

В случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор может быть заключен и с лицами, не достигшими 16 лет. Так, если подросток оставил обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее образование, не достигнув 16 лет, либо продолжил освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

В соответствии со ст. 19 Закона РФ от 10.07.1992 г. N 3266-1 "Об образовании" обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования по согласию родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования.

Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, оставившего общеобразовательное учреждение до получения основного общего образования, и органом местного самоуправления в месячный срок принимает меры, обеспечивающие трудоустройство этого несовершеннолетнего и продолжение освоения им образовательной программы основного общего образования по иной форме обучения.

Согласно ч. 3 ст. 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен и с подростком, достигшим 14 лет. Однако при заключении трудового договора в этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- 1) подросток, достигший 14 лет, является учащимся;
- 2) предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;
- 3) выполнение обусловленной трудовым договором работы должно производиться лишь в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения;
- 4) на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, должно быть получено согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства, при отсутствии родителей - согласие попечителя и органа опеки и попечительства.

Трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет, может быть заключен только для участия их в создании и (или) исполнении произведений и только организациями кинематографии, театрами, театральными и

концертными организациями и цирками. При этом такое участие должно быть организовано таким образом, чтобы оно не причиняло ущерба здоровью лиц, не достигших 14 лет, их нравственному развитию, не превышало максимально допустимой продолжительности ежедневной работы и не нарушало других условий, указанных в разрешении органа опеки и попечительства.

Трудовой договор от имени лица, не достигшего возраста 14 лет, подписывается его родителем (опекуном). Это положение ТК РФ в полной мере соответствует ст. 64 Семейного кодекса РФ, согласно которой родители являются законными представителями своих детей и выступают в защиту их прав и интересов в отношениях с любыми физическими и юридическими лицами, в т.ч. в судах, без специальных полномочий.

Гарантии при заключении трудового договора

Статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Это положение закона основано на ст. 19 Конституции РФ, закрепляющей равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности и ст. 1 Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.), ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 года.

Как следует из содержания ч. 2 ст. 64 ТК РФ, необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу. Под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции 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 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 необходимые в дополнение к профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы.

В ч. 2 ст. 64 ТК РФ прямо указывается, что наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора. В связи с этим отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской

Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации".

Часть 3 ст. 64 ТК РФ содержит норму, запрещающую отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а ч. 4 - лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

Приглашенному в порядке перевода от другого работодателя работнику не может быть отказано в заключении трудового договора в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если работник, письменно приглашенный на работу в данную организацию в порядке перевода из другой организации, в течение месяца после увольнения с прежнего места работы не выразил желания заключить трудовой договор с пригласившей его организацией, последняя впоследствии вправе отказать ему в заключении трудового договора.

Трудовой договор с приглашенным в порядке перевода работником должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное).

Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ст. 64 ТК РФ не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. На это обстоятельство специально обращено внимание в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". В частности, Верховный Суд РФ разъяснил, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя и Трудовой кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. Поэтому, рассматривая дела данной категории, 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.

Если же судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, и такой отказ является обоснованным, требование работника не может быть удовлетворено.

Исключения из общего правила, запрещающего отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 64 ТК РФ), составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом.

Относительно некоторых видов работ существуют конкретные ограничения. Например, согласно ст. 253 ТК РФ, ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и 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 г. N 105).

Статья 282 ТК РФ 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.

В соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Подобные запреты и специальные требования содержатся не только в ТК, 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 руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица (см. 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, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Данные положения ч. 2 ст. 64 ТК РФ 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).

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. К примеру, согласно ст. 9 Федерального закона от 12.01.1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу. Однако необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 3 ст. 3 ТК РФ не являются 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.

Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа и, в частности, указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую оно претендует. По требованию обратившегося лица причина отказа в заключении трудового договора должна быть изложена работодателем в письменной форме.

Считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суд. Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, не имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

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 учитывать, что ч. 4 ст. 3 ТК РФ 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 ТК РФ).

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Часть 1 ст. 65 ТК РФ предусматривает конкретный перечень документов, предъявляемых при поступлении на работу.

Прежде всего, это документ, удостоверяющий личность. Основным таким документом является паспорт. Паспорт обязаны иметь все граждане РФ, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории Российской Федерации (см. п. 1 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 8 июля 1997 г. N 828).

При приеме на работу, если речь не идет о работе по совместительству или о заключении трудового договора впервые, работник представляет также трудовую книжку, оформленную в установленном порядке.

В соответствии с ч. 5 указанной статьи в том случае, если у лица, поступающего на работу, отсутствует трудовая книжка 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. Поскольку закон не связывает обязанность работодателя оформить новую трудовую книжку лицу, у которого она отсутствует, с какой-либо конкретной причиной ее отсутствия, следует полагать, что такая обязанность возникает независимо от причины, по которой у работника трудовая книжка отсутствует. Работодатель обязан также оформлять трудовые книжки лицам, поступающим на работу впервые (см. ст. 66 ТК РФ).

Помимо документа, удостоверяющего личность, и трудовой книжки работник представляет страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Страховое свидетельство - это документ, подтверждающий регистрацию работника в системе Пенсионного фонда РФ. В нем указан страховой номер, т.е. постоянный персональный номер, присваиваемый Пенсионным фондом РФ личному счету работника. Если лицо поступило на работу впервые, страховое свидетельство оформляется работодателем. Страховое свидетельство выдается работнику на руки и хранится у него.

Лица, военнообязанные, а также подлежащие призыву на военную службу, предъявляют документы воинского учета.

Если работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, требует специальных знаний (подготовки), работник обязан предъявить соответствующий документ об образовании (специальности, квалификации). Прием на работу без такого документа не допускается.

Так, согласно статье 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации. Например, к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается

документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации (см. п. 42 Типового положения о дошкольном образовательном учреждении утв. постановлением Правительства РФ от 12.09.2008 г. N 666).

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

Иными словами, документы, предъявляемые при заключении трудового договора, могут определяться ТК РФ (например, ст. ст. 65, 213, 266, 283, 324 ТК РФ), а также федеральными нормативными правовыми актами которые перечислены в ч. 3 ст. 65 ТК РФ в исчерпывающем перечне. Это означает, что иными, помимо указанных, 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 (см. ст. 8 ТК РФ).

Трудовая книжка

Часть 1 ст. 66 ТК РФ определяет юридическое значение трудовой книжки как основного документа, содержащего сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (см. Вестник «Трудовая книжка от первого до последнего листа», Краснодар, 2008).

Форма трудового договора

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

Правило о том, что трудовой договор заключается в письменной форме сформулировано в императивной норме, не допускающей возможности заключения устного трудового договора. Преимущество 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 будет 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 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 ТК РФ, 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 ТК РФ. 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 ТК РФ (кроме случаев, предусмотренных в ч. 3 ст. 67 ТК РФ).

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 ТК РФ). Исключения из данного правила предусмотрены, в частности, ч. 3 ст. 67 ТК РФ.

Единая универсальная форма трудового договора, которая могла бы применяться при заключении трудовых договоров любыми работодателями с любыми работниками, нормативными правовыми актами не предусмотрена. Ориентиром для заключения трудовых договоров с работниками образовательных учреждений могут служить Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 г. № 424н, а также примерная форма трудового договора с учителем и примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору с учителем ⁷, одобренные решением Совета по правовой работе при ЦК Профсоюза от 27-30 ноября 2007 года.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

⁷ Примерные формы направлены письмом краевой организации Профсоюза от 30.01.2008 № 01-02/25.

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 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Часть 3 ст. 67 ТК РФ содержит нормы, предусматривающие для обозначенных 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 России от 28.12.2001 г. N 119н (ред. от 23.04.2002 N 33н, от 26.03.2007 N 26н), прием на работу и увольнение заведующих складами, кладовщиков и других материально ответственных лиц осуществляются по согласованию с главным бухгалтером организации.

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

Правило о том, что в установленных в ч. 3 ст. 67 ТК РФ 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 ТК РФ.

Правила оформления приема на работу

Нормы, содержащиеся в ст. 68 ТК РФ, устанавливают обязанности работодателя, связанные с оформлением приема на работу.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание

приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч. 1 ст. 68 ТК РФ).

Издание такого приказа (распоряжения) работодателя возможно лишь при наличии заключенного трудового договора, поскольку содержание этого правоприменительного акта определяется на основании трудового договора и должно соответствовать его положениям (о содержании трудового договора см. ст. 57 ТК РФ). 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), квалификации, категории; дате начала работы (см. ч. 2 ст. 61 ТК РФ); размере оклада и других условиях оплаты труда; наличии и продолжительности испытательного срока (если трудовой договор содержит данное условие), а также другие необходимые сведения.

Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" утверждены, в частности, следующие формы кадрового делопроизводства: N Т-1 "Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу", N Т-1а "Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу", N Т-2 "Личная карточка работника".

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

На основании ст. ст. 62 и 68 ТК РФ работник вправе обратиться к работодателю с письменным заявлением о выдаче работнику 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.

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 ТК РФ). С приказом о приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись в личной карточке.

Согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ, 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 ТК РФ). Для надлежащего выполнения указанных обязанностей работник должен обладать всей необходимой информацией, характеризующей его трудовую функцию, знать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Поэтому в ч. 3 ст. 68 ТК РФ закреплена обязанность работодателя предоставить работнику указанную информацию.

Правила внутреннего трудового распорядка - это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ 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 ТК РФ; о локальных нормативных актах см. ст. 8 ТК РФ; о коллективном договоре см. ст. ст. 40 - 44 ТК РФ.

Помимо локальных актов, указанных в ч. 3 ст. 68 ТК РФ, 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 ТК РФ).

Предварительный медицинский осмотр (обследование)

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

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 ТК РФ (о документах, предъявляемых при заключении трудового договора, см. ст. 65 ТК РФ). Согласно ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель не вправе допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров (обследований).

Статьей 266 ТК РФ 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 ТК РФ, определяющая обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), 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 (обследований), 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 ТК РФ и иными федеральными законами. В соответствии со ст. 213 ТК РФ проходят медицинские осмотры (обследования) указанные в ней категории работников. В случае необходимости по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

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

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры (обследования) 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 (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством РФ (см. Постановление Правительства РФ от 27.10.2003 г. N 646 "О вредных и(или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)"

Статья 331 ТК РФ устанавливает запрет на осуществление педагогической деятельности, в частности, лицами, которым эта деятельность запрещена по медицинским показаниям. Отсюда следует, что лица, поступающие на работу, связанную с педагогической деятельностью, должны проходить предварительные медицинские осмотры (обследования) на предмет подтверждения отсутствия соответствующих противопоказаний. Перечень заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Правила об обязательном предварительном медицинском осмотре для отдельных категорий работников установлены не только ТК РФ, но и другими федеральными законами.

Например, в соответствии со ст. 16 Федерального закона от 02.03.2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" при поступлении на муниципальную службу гражданин представляет, в частности, заключение медицинского учреждения об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу. Это правило предполагает его обязанность пройти предварительный медицинский осмотр.

Обязательность предварительного медицинского осмотра (обследования) при заключении трудового договора установлена также другими федеральными законами.

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 ТК РФ).

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

В соответствии с ч. 2 ст. 70 ТК РФ 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 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Статья 57 ТК РФ, регламентирующая содержание трудового договора, относит условие об испытании к числу дополнительных условий такого договора, не являющихся для него обязательными. Если условие об испытании не включено в содержание трудового договора, то это свидетельствует о том, что работник принят на работу без испытания.

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 ТК РФ). 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 ТК РФ 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 ТК РФ.

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 ТК РФ, 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 ТК РФ).

Часть 4 ст. 70 ТК РФ содержит перечень лиц, при заключении договора с которыми не может быть предусмотрено условие об испытании.

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, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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 ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Следует отметить, что данный перечень является открытым. Это означает, что иные случаи, когда возможно введение запрета на установление испытания при заключении трудового договора, могут быть предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором. Например, в соответствии с ТК РФ 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 ТК РФ).

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, в ч. 5 ст. 70 установлено 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 ТК РФ максимальными сроками. Кроме того, срок испытания, предусмотренный трудовым договором, впоследствии не может быть продлен соглашением сторон.

В порядке исключения ч. 5 ст. 70 ТК РФ 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 ТК РФ 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.

Для краткосрочных трудовых договоров ч. 6 ст. 70 ТК РФ 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 ТК РФ закрепляет положение о том, что в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

В случае, установленном ч. 1 ст. 71 ТК РФ, расторжение трудового договора должно происходить до истечения срока испытания (о сроке испытания см. ч. 5 и 6 ст. 70 ТК РФ). При этом работодатель обязан письменно предупредить работника о предстоящем увольнении с указанием причин, на основании которых работник признан не выдержавшим испытание. Предупреждение должно последовать не позднее чем за три дня до дня предстоящего увольнения (исчисление сроков производится по правилам ст. 14 ТК РФ).

Период испытания при приеме на работу, дающую право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в том числе и в связи с педагогической деятельностью включается в стаж независимо от того, выдержал ли испытание работник (см. п. 10 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденных Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 г. N 516).

Согласно части 3 ст. 71 ТК РФ 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 ТК РФ, 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 ТК РФ.

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 ТК РФ, 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 ТК РФ, применение ч. 4 данной статьи возможно только в период испытания. Согласно ч. 3 ст. 71 ТК РФ, если срок испытания истек, то расторжение трудового договора по инициативе работника производится по правилам ст. 80 ТК РФ.

Для случая увольнения работника по собственному желанию по основанию, установленному ч. 4 ст. 71 ТК РФ, 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 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 71 и ч. 1 ст. 80 ТК РФ, 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 работодателю, а другой, с отметкой работодателя о дате приема заявления,

остается у работника. В случае возникновения трудового спора указанное заявление будет иметь доказательственное значение.

ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Изменение условий трудового договора

Статьей 72 ТК РФ установлено общее правило, определяющее договорную природу внесения любых изменений в трудовой договор. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Название письменного соглашения между работодателем и работником об изменении условий трудового договора стороны могут определить по своему усмотрению, так как ТК РФ не содержит норм, устанавливающих по этому поводу императивные правила. В практике изменения условий трудового договора наиболее часто используется название "дополнительное соглашение к трудовому договору" (с указанием его даты и номера).

Исключения из приведенного общего правила возможны только в случаях, предусмотренных ТК РФ. Поэтому такие исключения не могут быть установлены ни иными федеральными законами, ни тем более другими нормативными правовыми актами - как федерального, так и регионального уровней. Примерами указанных исключений из правила об обязательном согласии обеих сторон на изменение условий трудового договора могут служить положения ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, регламентирующие особые случаи временного перевода на другую работу.

Перевод на другую работу. Перемещение

Часть 1 ст. 72.1 ТК РФ устанавливает нормативное определение понятия "перевод на другую работу" применительно к переводам на другую постоянную работу и временным переводам на другую работу. Перевод на другую работу - это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Следовательно, переводом на другую работу с соответствующими правовыми последствиями являются:

а) постоянное или временное изменение трудовой функции работника (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии,

специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);

б) изменение структурного подразделения (филиала, представительства, отдела и др.) организации-работодателя, в котором работает работник (при условии, что структурное подразделение, в котором работник давал согласие работать, указано в трудовом договоре);

в) перевод на работу в другую местность (т.е. местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта) вместе с работодателем. Если работник отказывается от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность, то трудовой договор с таким работником расторгается на основании п. 9 ст. 77 ТК РФ.

Письменное согласие работника - необходимое условие для переводов как на другую постоянную работу, так и при временных переводах на другую работу, за исключением временных переводов, предусмотренных ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ. Согласие работника на любой вид перевода на другую работу должно быть выражено до издания приказа (распоряжения) о переводе, иначе будет отсутствовать правовое основание для издания такого локального акта.

Перевод на другую постоянную работу требует, в зависимости от вида перевода, либо изменения условий трудового договора, либо его прекращения. В случаях перевода на другую постоянную работу у того же работодателя либо в другую местность вместе с работодателем работник и работодатель могут изменить условия трудового договора, например путем заключения дополнительного соглашения к нему. В указанных случаях отдельного выражения согласия работника на перевод не требуется, о такой согласии будет свидетельствовать его подпись под условиями дополнительного соглашения.

Если же осуществляется перевод работника на постоянную работу к другому работодателю, то действующий трудовой договор расторгается на основании п. 5 ст. 77 ТК РФ. При этом согласие работника на перевод на работу к другому работодателю может быть выражено, например, в форме соответствующего заявления. Согласием работника на перевод к другому работодателю может считаться также собственноручная, заверенная его подписью, надпись "согласен" на документе, отражающем согласованное волеизъявление обоих работодателей на перевод (на приглашении, письме о переводе и т.п.).

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Таким образом, перевод работника по его просьбе или с его согласия на постоянную работу к другому работодателю предполагает прекращение трудового договора с прежним работодателем и заключение нового трудового договора на условиях, согласованных работником с новым работодателем. Иными словами, в случае такого перевода изменяется одна из сторон трудового договора - работодатель. Новый работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора лицу, приглашенному в порядке перевода от другого

работодателя. Данное правило действует в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (см. ст. 64 ТК РФ).

Перевод на постоянную работу к другому работодателю осуществляется на основе согласованного волеизъявления трех сторон - работника, а также прежнего и будущего работодателей. На практике такое согласование обычно осуществляется в форме адресованного работнику письменного приглашения будущего работодателя, на котором в письменной же форме выражают свое согласие на перевод работник и его работодатель. В некоторых случаях новый работодатель письменно просит прежнего работодателя дать согласие на перевод определенного работника, и на этом письме в письменной форме дают согласие на перевод работник и работодатель, у которого он работает. В случае если перевод к другому работодателю согласован всеми заинтересованными сторонами, то трудовой договор работника с прежним работодателем расторгается.

Во всех случаях перевод на другую работу оформляется путем издания соответствующего приказа (распоряжения) работодателя. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" утверждены формы N Т-5 "Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу", N Т-5а "Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу".

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 г. N 225 <1>, сведения о переводе на другую постоянную работу вносятся в трудовую книжку. Запись о переводе вносится на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока и должна точно соответствовать тексту приказа (распоряжения). С вносимой в трудовую книжку записью о переводе работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

От перевода работника на другую постоянную работу следует отличать перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Такое перемещение не требует согласия работника.

Рабочим местом считается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (см. ст. 209 ТК РФ).

Работодатель вправе осуществлять перемещение по своему усмотрению, без согласия работника, но при условии, что перемещение не влечет за собой изменения любых определенных сторонами условий трудового договора. Следует отметить, что речь идет о любых условиях договора, а не только об обязательных условиях (см. ч. 2 ст. 57 ТК РФ), которые прежде назывались

существенными. Таким образом, ТК РФ предусмотрен важный критерий, позволяющий отграничить перемещение от перевода, - перемещение не может влечь изменения условий трудового договора.

Если работа в другом структурном подразделении будет связана с изменением трудовой функции работника или других условий трудового договора, то к таким отношениям должны применяться правила не о перемещении, а о переводе (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). Понятие трудовой функции определено в ст. 15 ТК РФ.

Часть 4 ст. 72.1 ТК РФ устанавливает запрет на перевод и перемещение работника на работу противопоказанную ему по состоянию здоровья. Кроме того, действует общее правило, согласно которому работодатель обязан не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

Временный перевод на другую работу

До введения в действие ТК РФ без согласия работника допускался временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, в том числе для предотвращения простоя (ст. 26 КЗоТ); специальные правила были предусмотрены для временного перевода в случае простоя (ст. 27 КЗоТ).

В настоящее время, согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ, по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Таким образом, в отличие от перевода на другую постоянную работу (см. ст. 72.2 ТК РФ), временный перевод на другую работу у того же работодателя допускается на срок до одного года или до выхода на работу замещаемого работника. Такой временный перевод в настоящее время может применяться, в частности, в целях временного замещения вакантной должности до поступления на эту должность постоянного работника.

Общее правило ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ распространяет на временные переводы правило, действующее в отношении переводов на другую постоянную работу: временные переводы, согласно действующей редакции ТК РФ, также допускаются только на основе письменного соглашения между работодателем и работником (например, дополнительного соглашения к трудовому договору). Исключениями из данного общего правила являются только случаи, предусмотренные ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

При временном переводе на другую работу работодатель вправе временно перевести работника "на другую работу у того же работодателя". Это означает, что при таком переводе может изменяться трудовая функция работника и другие важные условия трудового договора (см. ст. 57 ТК РФ). При этом возможно изменение и такого обязательного условия трудового договора, как условия оплаты труда, однако лишь в пределах, допускаемых ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ. Оплата труда производится в соответствии с выполняемой работой, но ни при каких обстоятельствах она не должна быть ниже среднего заработка по прежней работе.

Временный перевод на другую работу возможен только у того работодателя, с которым работник заключил трудовой договор. Поэтому правила ст. 72.2 ТК РФ не должны применяться к случаям перевода работника на работу к другому работодателю.

В соответствии с ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснил, что при применении ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.

Если при переводе на другую работу в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ возможен лишь с письменного согласия работника.

В силу абзаца пятого ч. 1 ст. 219, ч. 7 ст. 220 ТК РФ работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в

случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку ТК РФ не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в ст. 72.2 ТК РФ, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке статьи 72.2 ТК РФ по указанным выше причинам является обоснованным.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ).

Поскольку временный перевод на другую работу в соответствии с ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ (например, для замещения временно свободной вакантной должности) допускается только с согласия работника, выраженного в заключаемом им соглашении с работодателем, то стороны трудового договора в таких случаях решают вопросы оплаты труда в договорном порядке.

В случаях, предусмотренных ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, временные переводы носят принудительный характер, так как они не требуют согласия работника (кроме случая временного перевода работника на работу, требующую более низкой квалификации). Поэтому для таких случаев установлены государственные гарантии оплаты труда работника при выполнении временной работы в порядке перевода.

Работа, выполняемая в случае временного перевода, может быть оплачена двумя способами: а) если оплата труда по новой выполняемой работе превысит средний заработок работника по прежней работе, то ему выплачивается заработок по выполняемой работе (фактически это средний заработок по прежней работе и доплата, которые в совокупности составляют заработок по новой работе); б) если оплата труда по выполняемой в порядке временного перевода работе будет ниже, чем средний заработок работника по прежней работе, то ему выплачивается его прежний средний заработок, определяемый в установленном порядке). В любом случае при принудительных временных переводах на другую работу заработок работника не может быть меньше, чем на прежней работе.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Приведенные нормы ч. 1 ст. 73 ТК РФ определяют случай, когда работодатель обязан перевести работника на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. В таком случае требуется получить письменное согласие работника, так как данный перевод является частным случаем перевода, осуществляемого по правилам ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (см. ст. 182 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Иными словами, если в случае, предусмотренном ч. 2 ст. 73 ТК РФ, работник откажется от перевода на временную работу на срок до четырех месяцев либо такой работы у данного работодателя не имеется, то это не влечет автоматического прекращения трудового договора. Работодатель обязан в интересах работника отстранить его от работы, как правило, без сохранения заработной платы.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Одним из случаев, подпадающих под действие норм ч. 2 и 3 ст. 73 ТК РФ, является перевод на другую работу по медицинским показаниям беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Специальные нормы ст. 254 ТК РФ, регулирующие особенности таких переводов, обладают приоритетом по отношению к общим нормам ст. 73 ТК РФ.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя

соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

На указанных лиц, исчерпывающим образом перечисленных в ч. 4 ст. 73 ТК РФ, которые нуждаются во временном или постоянном переводе на другую работу по медицинским показаниям, не распространяются общие правила ч. ч. 3 и 4 данной статьи. Во-первых, правовые последствия для таких работников при отказе от перевода или отсутствии у работодателя необходимой им работы не зависят от срока предполагаемого временного перевода. Во-вторых, отстранение от работы таких работников (по общему правилу, без сохранения заработной платы) возможно только с их письменного согласия и на срок, установленный соглашением сторон. В-третьих, отказ указанных лиц от перевода или отсутствие у работодателя работы, необходимой им в соответствии с медицинским заключением, сами по себе являются основаниями для прекращения в таких случаях трудовых договоров (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), при условии что работодатель не реализует свое право на отстранение таких лиц от работы вместо прекращения трудовых договоров.

Изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда

Статья 74 ТК РФ регулирует изменение любых (как обязательных, так и дополнительных и иных) условий трудового договора, если такие изменения вызваны причинами, связанными с изменением организационных или технологических условий труда. В этом смысле нормы указанной статьи являются специальными по отношению к общим нормам ст. 72 ТК РФ и обладают по отношению к последним юридическим приоритетом.

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

Приведенный перечень причин изменения организационных и технологических условий труда, установленный в ч. 1 ст. 74 ТК РФ, является открытым: указанные изменения могут быть вызваны и другими причинами, например улучшением условий труда, внедрением новых методов, освоением новых технологий, модернизацией и заменой оборудования, совершенствованием структуры управления или организации рабочих мест и т.п.

Изменение установленных в трудовом договоре его условий (кроме трудовой функции) в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ, допускается по инициативе работодателя только в случаях, когда для этого имеются причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда. Изменение организационных или технологических условий труда может влечь установление как лучших, так и худших условий, по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым договором при его заключении. При этом применение правил ст. 74 ТК РФ ограничено случаями, когда указанные изменения условий трудового договора не ухудшают положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашений (см. ч. 8 ст. 74 ТК РФ).

Следует отметить, что одним из главных условий применения норм ст. 74 ТК РФ является неизменность трудовой функции работника (о трудовой функции см. ст. 57 ТК РФ). Если одновременно с изменением условий труда предполагается изменение также трудовой функции, то к соответствующим отношениям должны применяться правила ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ о переводе на другую постоянную работу.

Согласно ч. 2 ст. 74 ТК РФ работодатель обязан не позднее чем за два месяца до введения изменений организационных или технологических условий труда, влекущих изменение условий трудового договора, письменно предупредить работника о введении указанных изменений и вызвавших их причинах, если иное не предусмотрено ТК РФ.

ТК РФ допускает исключения из общих правил ч. 2 ст. 74 ТК РФ, которые могут быть установлены как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами. Речь идет прежде всего об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников. Например, работодатель - физическое лицо обязан письменно предупредить работника об изменении условий трудового договора не менее чем за 14 календарных дней до введения указанных изменений (ст. 306 ТК РФ).

В соответствии с ч. 3 и 4 ст. 74 ТК РФ если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

Если работник отказывается от продолжения работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся работу, отвечающую требованиям ч. 3 ст. 74 ТК РФ. Такое предложение должно быть сделано в письменной форме, так как соответствующий письменный документ, во-

первых, подтверждает надлежащее исполнение работодателем указанной обязанности, а во-вторых, будет иметь доказательственное значение в случае возникновения трудового спора.

Трудовой договор может быть прекращен по основанию отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) только в двух случаях: а) отсутствия работы, требования к которой установлены ч. 3 ст. 74 ТК РФ; б) отказа работника от предложенной ему работы, соответствующей указанным требованиям.

Если введение новых организационных или технологических условий труда, влекущее изменение условий заключенных трудовых договоров, может вызвать массовое увольнение работников, то работодатель вправе временно (на срок до шести месяцев) вводить режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю) в порядке, установленном ч. 5 ст. 74 ТК РФ. О режиме неполного рабочего времени см. ст. 93 ТК РФ.

Режим неполного рабочего времени в случаях, указанных в ч. 5 ст. 74 ТК РФ, не может вводиться работодателем в одностороннем порядке. Введение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели в таких случаях возможно только с учетом мнения выборного профсоюзного органа соответствующей организации. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, определяется по правилам ст. 372 ТК РФ. Отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (см. ч. 7 ст. 74 ТК РФ).

Если работодатель по согласованию с профсоюзным органом в случае, предусмотренном ч. 5 ст. 74 ТК РФ, предложил работнику работу на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, а работник от этого предложения отказался, то трудовой договор подлежит расторжению по инициативе работодателя. Основанием увольнения в таком случае является сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). О гарантиях и компенсациях работникам при сокращении численности или штата см. ст. 180 ТК РФ.

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

Изменения условий трудового договора, осуществляемые по правилам ст. 73 ТК РФ, могут предусматривать как улучшение, так и ухудшение положения работника по сравнению с положениями заключенного коллективного договора, соглашений. Для случаев, когда указанные изменения улучшают положение работника по сравнению условиями, предусмотренными в договорном порядке, ТК РФ не устанавливает запретов на введение соответствующих изменений. Однако если изменение условий трудового договора может ухудшить положение работника по сравнению с условиями, установленными в коллективном договоре, соглашении, то такое изменение не допускается. О

коллективных договорах см. ст. ст. 40 - 44 ТК РФ, о соглашениях - ст. ст. 45 - 49 ТК РФ.

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации регулирует ст. 75 ТК РФ. Части 1 - 4 ст. 75 ТК РФ содержат положения, применимые только к отношениям, связанным со сменой собственника имущества организации. Поэтому важно отличать смену собственника имущества организации от схожих правоотношений.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

По общему правилу, смена собственника имущества организации сама по себе не может влечь расторжения трудовых договоров с работниками организации. Однако в порядке исключения из указанного общего правила новый собственник вправе расторгнуть трудовые договоры с лицами, занимающими ключевые должности в организации - ее руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером (ч. 1 ст. 75 ТК РФ). Поскольку перечень указанных лиц сформулирован как исчерпывающий, то на других работников данное право нового собственника не распространяется.

Новый собственник вправе расторгнуть указанные трудовые договоры в трехмесячный срок со дня возникновения у него права собственности. Основанием расторжения трудового договора в таких случаях является п. 4 ст. 81 ТК РФ - смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). В соответствии со ст. 279 ТК РФ в случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Если по истечении трех месяцев со дня возникновения у него права собственности новый собственник не реализует свое право на расторжение трудовых договоров с указанными категориями работников, то действие

данного полномочия такого собственника прекращается. Трудовые договоры с руководителем организации, заместителями руководителя и главным бухгалтером впоследствии могут быть расторгнуты по инициативе работодателя по другим основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ. Кроме того, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по инициативе работодателя также по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 278 ТК РФ.

Работники организации, у которой появился новый собственник ее имущества, продолжают работать на условиях ранее заключенных трудовых договоров. Если работник по каким-либо причинам откажется продолжать работу после смены собственника имущества организации, то трудовой договор с ним расторгается на основании п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. Это правило действует в отношении любых работников соответствующей организации, в том числе ее руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Эти императивные правила ч. 4 ст. 75 ТК РФ запрещают осуществлять сокращение численности или штата работников до государственной регистрации перехода права собственности к новому собственнику имущества организации. Основные правила государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним определяются ст. 131 ГК РФ и ФЗ от 21.07.1997 г. N 129-ФЗ "О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним".

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных ч. 5 ст. 75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации означает ее передачу из ведения (подчинения) одного органа в ведение (подчинение) другого органа.

Под реорганизацией юридического лица в гражданском праве понимается прекращение юридического лица с переходом его прав и обязанностей к другим лицам. Этим реорганизация отличается от ликвидации юридического лица, не предполагающей правопреемства. Добровольная реорганизация может быть осуществлена по решению учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами. Общие правила реорганизации юридических лиц установлены ст. ст. 57 - 60 ГК РФ. Особенности реорганизации разных видов юридических лиц и правопреемства при их реорганизации определяются законами о соответствующих видах юридических лиц.

По гражданскому законодательству Российской Федерации реорганизация организаций может осуществляться в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования. При слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом. При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом. При разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с разделительным балансом. При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с разделительным балансом. При преобразовании юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменении организационно-правовой формы) к вновь возникшему юридическому лицу переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

Сам по себе факт изменения подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации не влечет прекращения трудовых договоров с работниками соответствующей организации. Если после изменения подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации работник отказывается от продолжения работы, то работодатель обязан расторгнуть с таким работником трудовой договор по основанию, установленному в п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Отказ от продолжения работы должен быть выражен в письменной форме.

Отстранение работника от работы

Правила, регламентирующие отстранение работника от работы, установлены в ст. 76 ТК РФ. Отстранение работников от работы (недопущение их к работе) в указанных в статье случаях является обязанностью работодателя.

Отстранение от работы - временная мера, не влекущая изменения трудового договора или его прекращения, однако в ряде случаев она может предшествовать прекращению трудового договора. В случаях отстранения работника от работы трудовые отношения, установленные на основе трудового договора, сохраняются. В принципе не изменяются также основные права и обязанности сторон трудового договора, кроме обязанности работодателя оплачивать труд работника. Исполнение данной обязанности может временно приостанавливаться в силу прямого указания специальной правовой нормы (ч. 3 ст. 76 ТК РФ).

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Продолжительность отстранения от работы (недопущения к работе) ТК РФ связывает с единственным фактом - устранением обстоятельств, послуживших основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

После устранения указанных обстоятельств работник, который не был уволен или переведен на другую работу, вновь допускается к исполнению трудовых обязанностей по трудовому договору.

Часть 3 ст. 76 ТК РФ закрепляет общее правило: в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Общие основания прекращения трудового договора

Общие основания прекращения трудового договора определяет ст. 77 ТК РФ. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Общие основания прекращения трудового договора, предусмотренные ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в ряде случаев конкретизированы в других его статьях (см. ст. ст. 78 - 81, 83, 84 ТК РФ). Другие предусмотренные данной статьей основания прекращения трудового договора следует рассматривать в качестве самостоятельных (см. п. п. 2, 5 - 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Прекращение трудового договора оформляется по общим правилам ст. 84.1 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, помимо перечисленных в ч. 1 ст. 77 ТК РФ, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Такие другие основания прекращения трудового договора, которые предусмотрены ТК РФ, можно условно разделить на три группы.

Первую группу составляют основания, которые установлены ТК РФ в порядке конкретизации некоторых общих оснований, предусмотренных ч. 1 ст. 77 ТК РФ. К ним относятся основания прекращения трудового договора, установленные ст. ст. 78 - 81, 83, 84 ТК РФ.

Вторую группу образуют дополнительные основания прекращения трудового договора, прямо предусмотренные ТК РФ для конкретных случаев прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работников. Например, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут также по следующим дополнительным основаниям: а) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); б) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (ст. 278 ТК РФ). С лицом, работающим по совместительству, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть прекращен также в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ). Согласно ст. 336 ТК РФ, с педагогическим работником трудовой договор может быть прекращен по следующим дополнительным основаниям: а) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; в) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ; г) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 ТК РФ).

К третьей группе условно можно отнести частные случаи, которые подпадают под установленное специальными нормами ТК РФ, но имеющее отсылочный характер общее основание прекращения трудового договора. ТК РФ обозначает его как "основания, предусмотренные трудовым договором". Обратим внимание, что установить в трудовом договоре дополнительные, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основания прекращения трудового договора возможно только в случаях, когда это прямо предусмотрено соответствующей правовой нормой. Так, ТК РФ допускает устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора непосредственно в самом таком договоре: с руководителем организации (п. 3 ст. 278); с работником, работающим у работодателя, являющегося физическим лицом (ст. 307); с надомником (ст. 312); с работником, работающим у работодателя - религиозной организации (ч. 1 ст. 347). При этом такие дополнительные основания могут быть предусмотрены не только ТК РФ, но и другими федеральными законами.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой кодекс РФ в ст. 78 выделяет соглашение сторон в качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора: такой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон. Расторжение трудового договора по данному основанию возможно только в случае согласованного волеизъявления работодателя и работника, направленного на прекращение трудового договора.

По соглашению сторон может быть прекращен как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (см. ст. ст. 58, 59 ТК РФ).

Судебная практика допускает возможность аннулирования договоренности между работником и работодателем о расторжении трудового договора по соглашению сторон. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 ТК РФ при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника (см. п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

При расторжении трудового договора по соглашению сторон ТК РФ не обязывает заранее предупреждать другую сторону о намерении расторгнуть трудовой договор по данному основанию. По соглашению сторон трудовой договор подлежит расторжению в любой день, определяемый сторонами. Поэтому на практике расторжение трудового договора по соглашению сторон часто применяется в случаях, когда стороны заинтересованы в незамедлительном прекращении трудовых отношений.

Требований к форме соглашения сторон о расторжении трудового договора ТК РФ не предъявляет. Однако такое соглашение должно быть письменным, поскольку оно производно от соответствующего трудового договора. Соблюдение письменной формы указанного соглашения сторон можно констатировать, например, если работник и работодатель подпишут одноименный единый письменный документ либо работодатель наложит согласительную резолюцию на заявление работника, содержащее предложение о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

Прекращение срочного трудового договора

В соответствии с ч. 1 ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного

трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

По общему правилу основания прекращения трудового договора одинаковы для трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, и для срочных трудовых договоров. Последние в этом смысле отличаются только тем, что они могут прекращаться в связи с истечением срока действия. Истечение срока трудового договора в ТК РФ (п. 2 ч. 1 ст. 77, ст. 79) выделено в качестве основания расторжения срочного трудового договора.

Это дает возможность работодателю уволить работника с соблюдением правил ст. 79 ТК РФ в день, когда истекает срок трудового договора, без дополнительных оснований. Работодатель, имеющий намерение расторгнуть трудовой договор по данному основанию, обязан в письменной форме предупредить работника не позднее чем за три календарных дня до увольнения о том, что трудовой договор будет расторгнут в связи с истечением срока его действия. Затем в обычном порядке издается приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора с работником, соответствующая запись вносится в трудовую книжку и совершаются другие предусмотренные законодательством действия, связанные с оформлением прекращения трудовых отношений (см. ст. 84.1 ТК РФ).

Если ни работодатель, ни работник не потребовали расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (см. ст. 58 ТК РФ). В таком случае трудовые отношения сторон фактически продолжаются и основание для расторжения трудового договора, предусмотренное статьей 79 ТК РФ, отпадает. Если стороны в дальнейшем выразят намерение прекратить трудовые отношения, то трудовой договор может быть расторгнут только по соответствующему общему основанию, предусмотренному ТК РФ.

Следует обратить внимание на то, что прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия возможно не автоматически, а лишь в случаях, когда хотя бы одна из сторон выразит по этому поводу свою волю. Иными словами, в таких случаях должна присутствовать инициатива работника или работодателя либо инициатива обеих сторон. Однако истечение срока действия трудового договора является самостоятельным основанием прекращения трудового договора. Поэтому к данному случаю не применяются правила расторжения трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Об особенностях истечения срока трудового договора в период беременности женщины см. ч. 2 ст. 261 ТК РФ.

В п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано на то, что если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, то суд восстанавливает работника на прежней работе, а, если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, - признает

увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Правовые нормы, установленные в ч. ч. 2 - 4 ст. 79 ТК РФ, уточняют момент истечения сроков действия трудовых договоров, заключенных на время выполнения определенной работы, на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, а также на время выполнения сезонных работ. К указанным разновидностям срочных трудовых договоров применяются общие правила о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия, установленные в ч. 1 указанной статьи.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Правила ст. 80 ТК РФ имеют универсальное значение для любых видов трудовых договоров - как срочных, так и заключенных на неопределенный срок. В соответствии с ч. ч. 1 - 3 указанной статьи работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

Итак, любой работник вправе по собственному желанию расторгнуть трудовой договор. При этом он обязан письменно предупредить работодателя о своем намерении, по общему правилу, за две недели до предполагаемой даты увольнения. Устное заявление в таких случаях не может влечь юридических последствий. Практика исходит из того, что работник в день соответствующего предупреждения и последующие две недели не обязательно должен исполнять

свои трудовые обязанности или вообще находиться на рабочем месте. Цель указанного предупреждения состоит в том, чтобы работодатель имел возможность принять меры, обеспечивающие замену увольняющегося работника другим работником. Поэтому работник может в установленном порядке предупредить работодателя о расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному ст. 80 ТК РФ, например, в период временной нетрудоспособности, отпуска, выполнения общественных обязанностей и в других случаях отсутствия на рабочем месте по уважительным причинам.

Целесообразно, чтобы письменное заявление работника о расторжении трудового договора по собственному желанию содержало дату предполагаемого увольнения, рассчитанную с учетом правил ст. 14 ТК РФ. Этот день будет являться последним днем работы у данного работодателя при условии, что заявление подано заблаговременно. Однако если работодатель не возражает, в заявлении можно указать и более раннюю дату увольнения, поскольку в соответствии с ч. 2 ст. 80 ТК РФ расторжение трудового договора в указанном здесь случае возможно и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, установленных ч. 3 данной статьи, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Необходимо иметь в виду, что если в период срока предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника возникли обстоятельства, которые могут служить основанием увольнения работника по инициативе работодателя (например, прогул, появление на работе в состоянии опьянения и др.), то это дает работодателю право расторгнуть трудовой договор по основаниям, указанным в ст. 81 ТК РФ.

Двухнедельный срок для предупреждения работодателя о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работника установлен в ч. 1 ст. 80 ТК РФ в качестве общего правила. Из него в силу специальных норм ТК РФ возможны исключения. Например, при досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации по его инициативе срок предупреждения не может быть менее одного месяца (ст. 280 ТК РФ). Сроки предупреждения об увольнении в отношениях с отдельными категориями работодателей определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 307, ч. 2 ст. 347 ТК РФ). В ряде случаев для указанного предупреждения предусмотрены сокращенные сроки. Так, за три календарных дня должны предупреждать работодателя о расторжении по их инициативе трудовых договоров временные и сезонные работники (ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ).

Согласно ч. 4 ст. 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

В качестве исключения из общего правила допускается увольнение работника, отозвавшего свое заявление о расторжении трудового договора, если на его место уже был приглашен другой работник, которому в

соответствии с законодательством работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора. Например, в соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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

Следует обратить внимание, что в других случаях прекращения трудового договора, помимо предусмотренных ст. 80 ТК РФ, обязанность работодателя выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, и произвести с ним окончательный расчет специально не оговаривается. Однако обязанность выдачи трудовой книжки и других документов, связанных с работой, прямо предусмотрена ст. 84.1 ТК РФ и имеет универсальное значение для всех случаев прекращения трудового договора. Это же касается обязательности окончательного расчета при увольнении.

Часть 6 ст. 80 ТК РФ устанавливает, что если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Первым условием применения данной нормы является то, что до истечения срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут. Следует полагать, что словосочетание "трудовой договор не был расторгнут" означает, что работодателем своевременно не был издан приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора с работником.

Вторым условием сохранения трудовых отношений в случае, предусмотренном ч. 6 ст. 80 ТК РФ, является то, что работник не настаивает на увольнении. В какой форме работник может настаивать или не настаивать на увольнении, ТК РФ не определяет. По-видимому, если трудовой договор по каким-либо причинам не был расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении, то работодатель должен запросить у работника подтверждение его намерения расторгнуть трудовой договор. Предпочтительной в таких случаях будет письменная форма указанного подтверждения, поскольку при возникновении трудового спора соответствующий документ будет иметь доказательственное значение.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Статья 81 ТК РФ определяет общий перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Данный перечень оснований увольнения по инициативе работодателя не является исчерпывающим. В силу прямого указания п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ другие основания расторжения

трудового договора могут быть установлены ТК РФ и иными федеральными законами.

Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуального предпринимателя увольнению подлежат все работники, в том числе временно нетрудоспособные или находящиеся в отпусках (ч. 6 ст. 81 ТК РФ), а также работники, пользующиеся особыми гарантиями при увольнении по другим основаниям, в том числе беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ), несовершеннолетние в возрасте до 18 лет (ст. 269 ТК РФ).

Под ликвидацией организации следует понимать прекращение юридического лица (коммерческой или некоммерческой организации) без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (п. 1 ст. 61 ГК РФ). Решение о ликвидации вправе принять, в зависимости от конкретных обстоятельств, учредители (участники) либо орган юридического лица, уполномоченный на то его учредительными документами, или суд. После принятия решения о ликвидации о принятом решении уведомляется орган, осуществивший государственную регистрацию юридического лица, назначается ликвидационная комиссия (или ликвидатор) и осуществляются иные действия в порядке, предусмотренном ст. ст. 62 - 64 ГК РФ. Особенности ликвидации отдельных видов юридических лиц определяются соответствующими федеральными законами и учредительными документами. При этом правила, установленные указанными федеральными законами и учредительными документами, не могут противоречить императивным нормам ГК РФ, определяющим порядок ликвидации.

В соответствии со ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Основанием для указанных персональных предупреждений является решение о ликвидации. При этом не имеет значения, какой управомоченный субъект в конкретном случае принял такое решение - учредители (участники) юридического лица, его уполномоченный орган или суд.

По общему правилу ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Расчеты с работниками, увольняемыми в связи с ликвидацией организации, осуществляет ликвидационная комиссия (ликвидатор) в порядке очередности, установленном ст. 64 ГК РФ, в соответствии с промежуточным ликвидационным балансом. Как правило, расчеты начинаются со дня утверждения промежуточного ликвидационного баланса. Кроме того, ст. 140 ТК РФ требует, чтобы при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, была произведена, по общему правилу, в день увольнения.

Требования кредиторов каждой очереди, предусмотренной ст. 64 ГК РФ, удовлетворяются после полного удовлетворения требований кредиторов предыдущей очереди.

За задержку выплат при увольнении работодатель (как юридическое, так и физическое лицо) несет перед работником материальную ответственность по правилам ст. 236 ТК РФ.

Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Трудовой кодекс РФ выделил это основание в качестве самостоятельного основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, так как при увольнении по данному основанию предусмотрены дополнительные гарантии работникам.

Сокращение численности или штата осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя в целях оптимизации деятельности организации, индивидуального предпринимателя, совершенствования управления, повышения кадрового потенциала. При этом в первую очередь обычно подлежат сокращению вакантные должности, и лишь в случаях, когда этого недостаточно для достижения целей, поставленных при принятии решения о проведении соответствующего мероприятия, расторгаются трудовые договоры с определенными работниками.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении в связи с этим трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (см. ст. 82 ТК РФ).

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Коллективный договор может предусматривать другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ (ст. 180 ТК РФ). Следует считать, что расторгнуть трудовой договор с работником на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель вправе только в случае, когда перевести работника на такую работу невозможно (если отсутствует соответствующая работа или работник отказался от перевода).

При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовые договоры с которыми расторгнуты в связи с сокращением численности или штата работников, суд обязан проверить, соблюден ли порядок увольнения. В связи с этим должны быть истребованы доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия на другую работу в той же организации. Под другой работой в указанном случае понимается предоставление работнику вакантной должности (работы), как соответствующей той, которую он занимал до увольнения, так и вакантной нижестоящей должности (нижеоплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Как и в случае ликвидации организации, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (см. ст. 180 ТК РФ). Для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, срок предупреждения не может быть менее трех календарных дней (ч. 2 ст. 292 ТК РФ), а для сезонных работников - семи календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников следует выяснить, не имеет ли высвобождаемый работник преимущественного права на оставление на работе, предупреждался ли он о предстоящем увольнении.

Для отдельных категорий работников предусмотрены особенности или запрет на увольнение по основанию, установленному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Например, в связи с сокращением численности или штата не могут быть уволены представители работников, участвующие в коллективных переговорах (в период их ведения), без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

Не могут быть уволены по указанному основанию работники в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по данному основанию производится с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

По указанному основанию вообще не допускается увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Увольнение в связи с сокращением численности или штата руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1 ст. 374 ТК РФ). В таком же порядке производится увольнение руководителя выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК РФ).

Как и в случае ликвидации организации, при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (см. ст. 178 ТК РФ).

Выплата выходного пособия, компенсаций и других сумм, причитающихся увольняемому работнику от работодателя, производится по правилам ст. 140 ТК РФ.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Недостаточная квалификация работника может быть констатирована только по результатам аттестации (см. также ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе выявляется в процессе выполнения соответствующей трудовой функции

и выражается в неспособности работника выполнять порученную работу по не зависящим от него причинам.

В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, указанному в п. 3 ч. 1 данной статьи, допускается только в случае, если невозможно перевести работника, с его письменного согласия, на другую работу.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя на основании п. 3 ч. 1 указанной статьи возможно только при наличии заключения аттестационной комиссии. При проведении аттестации, результаты которой могут подтвердить несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, в состав аттестационной комиссии в качестве ее члена обязательно должен включаться представитель соответствующего выборного профсоюзного органа.

Увольнение работников - членов профсоюза по п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 24 Постановления от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" обратил внимание судов на то, что в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что: при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 82 ТК РФ); в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда указанный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

Согласно ст. 374 ТК РФ, увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных

работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Однако, следует учитывать, что положение части первой статьи 374 ТК РФ, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ перечисленных руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, не действующим и не подлежащим применению как являющееся аналогичным ранее признанному Конституционным Судом РФ не соответствующим Конституции Российской Федерации (см. Определение Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 г. N 1369-О-П).

Расторжение трудового договора по указанным основаниям с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ (см. ст. 376 ТК РФ).

Смена собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). По указанному основанию могут быть уволены только руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер. Смена собственника имущества организации не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Статья 75 ТК РФ при смене собственника имущества организации разрешает новому собственнику не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности расторгнуть трудовой договор с любым из указанных выше лиц. По истечении трех месяцев со дня возникновения у нового собственника права собственности на имущество организации расторжение трудовых договоров не может производиться на основании п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 32 Постановления от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснил, что увольнение по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер не могут быть уволены по данному основанию при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить этим работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ). Выплата указанной компенсации является безусловной юридической обязанностью работодателя и производится за счет его средств (см. ст. 165 ТК РФ). Единственным условием выплаты этой компенсации

является то, что расторжение трудового договора производится при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя организации (см. ст. 279 ТК РФ).

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей предполагает их неисполнение более одного раза, т.е. уже повторное неисполнение работником трудовых обязанностей дает работодателю право уволить его на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (если работник имеет наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание).

Трудовые обязанности работника - это обязанности, которые предусмотрены, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, в т.ч. правилами внутреннего трудового распорядка, а также трудовым договором, коллективным договором, соглашениями.

Необходимым условием увольнения по указанному основанию является то, что работник "имеет дисциплинарное взыскание". Это означает, что на работника в порядке, предусмотренном ст. 193 ТК РФ, ранее наложено взыскание в виде замечания или выговора либо иное дисциплинарное взыскание, предусмотренное федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников (см. ст. 192 ТК РФ). При этом имеющим дисциплинарное взыскание может считаться только работник, с которого ранее наложено дисциплинарное взыскание не снято в соответствии со ст. 194 ТК РФ. По общему правилу, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (см. ст. 194 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ не раскрывает содержание понятия "уважительные причины" неисполнения трудовых обязанностей. Вероятно, оценка степени "уважительности" причины должна осуществляться работодателем.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (п. п. 33 - 35) обратил внимание на то, что при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал

заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, то этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были соблюдены предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что: а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка; б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий; в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока; г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы, а также длительный отпуск педагогических работников (ст. 335 ТК РФ).

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. Если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по

вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ). Отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК РФ;

отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

По основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается расторжение трудового договора с лицами, имеющими дополнительные гарантии при увольнении, в частности с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (ч. 4 ст. 261 ТК РФ). Расторжение в таких случаях трудовых договоров с несовершеннолетними в возрасте до 18 лет допускается в общем порядке, но с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ). Увольнение беременных женщин по данному основанию не допускается (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Увольнение работников, которые являются членами профсоюза, по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ). Однако следует учитывать, что положение части первой статьи 374 ТК РФ, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, не действующим и не подлежащим применению как являющееся аналогичным

ранее признанному Конституционным Судом РФ не соответствующим Конституции Российской Федерации.

Поскольку расторжение трудового договора на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является видом дисциплинарных взысканий (см. ст. 192 ТК РФ), то увольнению по данному основанию обязательно должно предшествовать точное соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, предусмотренного ст. 193 ТК РФ.

Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в форме: а) прогула или отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд; б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) разглашения охраняемой законом тайны; г) совершения по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях; д) нарушения работником требований по охране труда (пп. "а", "б", "в", "г", "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Общим для всех оснований расторжения трудового договора, предусмотренных в пп. "а" - "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является то, что все они являются видами дисциплинарных проступков (т.е. виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей), за совершение которых в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено увольнение. Поэтому увольнение работников по указанным основаниям может осуществляться лишь при условии обязательного соблюдения правил, предусмотренных ст. 193 ТК РФ.

Трудовой кодекс РФ не устанавливает запретов или ограничений на увольнение по основаниям, перечисленным в п. 6 рассматриваемой статьи, для тех или иных категорий работников. Только в отношении беременных женщин действует общий запрет - они могут быть уволены по инициативе работодателя лишь в случае ликвидации организации (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Выплата выходного пособия при увольнении по указанным основаниям ст. 178 ТК РФ не предусмотрена.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (по любому основанию, указанному в пп. "а" - "д" п. 6 ст. 81 ТК РФ) производится независимо от того, применялись ли ранее к такому работнику дисциплинарные взыскания.

а) Прогоулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены). Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение одного рабочего дня (смены) действующая редакция пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ прогулом не признает, но устанавливает как самостоятельное, наряду с прогулом, основание для увольнения работника. При этом другие периоды отсутствия на рабочем месте в течение рабочего времени суммироваться не должны.

В п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано на то, что увольнение по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в частности, может быть произведено:

за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);

за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);

за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

б) Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В соответствии с ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Однако увольнение такого работника по указанному основанию возможно независимо от того, отстранялся ли работник от работы.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (п. 42) обратил внимание на то, что по основанию, установленному пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

в) Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Расторгнуть трудовой договор по данному основанию возможно с работником, разгласившим охраняемую законом тайну, но лишь при условии, что эта тайна стала известна работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Условие о неразглашении охраняемой законом тайны может содержаться в трудовом договоре в качестве одного из его дополнительных условий (см. ч. 4 ст. 57 ТК РФ). Дополнительные условия трудового договора не могут ухудшать положение работника (по сравнению с предусмотренным ТК РФ, законами и другими нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями). Поэтому следует полагать, что возможность увольнения работника на основании пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не зависит от того, было ли включено соответствующее условие в трудовой договор, если обязанность неразглашения тайны установлена для соответствующей категории работников, например, законом, коллективным договором, локальным нормативным актом.

В случае оспаривания работником увольнения по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения (см. п. 43 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

г) Совершение по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях (пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Данное правонарушение может быть совершено только по месту работы. Хищение, совершенное вне территории, прямо или косвенно подконтрольной соответствующему работодателю, не может являться основанием увольнения работника по данному основанию.

Предметом правонарушения может быть любое чужое имущество, т.е. имущество, не принадлежащее виновному в хищении работнику на основании вещного права, например права собственности. В п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано, что в качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее

данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения данной меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Приговор - это решение о невиновности или виновности подсудимого и назначении ему наказания либо об освобождении его от наказания, вынесенное судом первой или апелляционной инстанции (ст. 5 Уголовно-процессуального кодекса РФ). Постановление приговора осуществляется именем Российской Федерации по правилам, установленным в гл. 39 Уголовно-процессуального кодекса РФ.

Судьи, органы и должностные лица, уполномоченные рассматривать дела о конкретных административных правонарушениях и применять административные наказания, определены в гл. 22 и 23 разд. III Кодекса об административных правонарушениях РФ.

Увольнение на основании пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно в любых случаях совершения работником противоправных действий в отношении чужого имущества, указанных в рассматриваемой норме - при его хищении, растрате, умышленном уничтожении или повреждении. Однако факт совершения конкретным работником соответствующего противоправного действия не вправе устанавливать работодатель. Данный юридический факт может быть констатирован только вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа либо должностного лица, уполномоченного на применение административных взысканий.

Поэтому по указанному основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа о применении административного наказания.

д) Нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Требования охраны труда определяются в соответствии с положениями ст. ст. 211 - 215 гл. 34 ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда. Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Соблюдение требований охраны труда является юридической обязанностью работника в силу закона (ст. 214 ТК РФ). Поэтому для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по основанию,

установленному рассматриваемой нормой, не имеет значения, была ли данная обязанность предусмотрена в трудовом договоре с виновным работником.

Основанием увольнения работника в соответствии с пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может являться, однако, не любое нарушение требований охраны труда, а лишь такое, которое повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. При этом перечень возможных тяжких последствий сформулирован как исчерпывающий. К таким последствиям относятся только: несчастный случай на производстве, авария, катастрофа. О несчастных случаях на производстве, подлежащих расследованию и учету, см. ст. 227 ТК РФ.

Нарушение работником требований охраны труда может являться основанием увольнения по пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ только в том случае, если такое нарушение установлено уполномоченным субъектом, указанным в данной норме.

Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Расторжение трудового договора с работником в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (см. п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, являются, например, кассиры, кладовщики, водители-экспедиторы и др. Чаще всего по данному основанию трудовые договоры расторгаются с работниками, на которых возложена полная материальная ответственность на основании письменных договоров (см. ст. ст. 243, 244 ТК РФ). Пределы материальной ответственности конкретного работника не влияют на возможность увольнения в связи с утратой доверия.

В конкретных случаях для ответа на вопрос, является ли соответствующий работник лицом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, необходим анализ положений заключенного с ним трудового договора, должностной инструкции, приказов (распоряжений) работодателя и других документов.

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Трудовой кодекс РФ не связывает возможность увольнения работника по данному основанию с местом, где им совершен аморальный

поступок - на работе или в ином месте. Поэтому в таких случаях увольнение работника возможно, например, при совершении аморального поступка в быту, вне связи с осуществлением трудовой функции.

Как отмечается в п. п. 46 и 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по п. п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по п. 7 или п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

По указанному основанию могут быть уволены только те работники организации, которые исчерпывающим образом перечислены в рассматриваемой норме.

Принятие необоснованного решения обязательно должно влечь названные в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ имущественные последствия для организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, увольнение по данному основанию не может быть признано законным (см. п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). По данному основанию допускается увольнение только тех работников, которые исчерпывающим образом перечислены в рассматриваемой норме. Это руководитель организации, руководители ее филиалов и представительств, а также заместители руководителя организации, заместители руководителей филиалов и представительств.

Понятия "филиал" и "представительство" определены в ст. 55 ГК РФ. Руководители филиалов и представительств назначаются органами управления соответствующей организации по правилам, предусмотренным ее учредительными и внутренними документами. Порядок назначения заместителей руководителей филиалов и представительств обычно определяется положениями об этих обособленных подразделениях. Филиалы и представительства организации не являются юридическими лицами и не обладают собственной гражданской правоспособностью. Поэтому круг полномочий руководителя соответствующего подразделения определяется доверенностью, выдаваемой ему юридическим лицом, образовавшим данный филиал или представительство.

Поскольку расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, происходит в связи с грубым нарушением трудовых обязанностей, увольнение по этому основанию является мерой дисциплинарного взыскания (см. ст. 192 ТК РФ). В связи с этим расторжению трудового договора в таких случаях должно предшествовать соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Для применения указанной меры дисциплинарного взыскания не имеет значения, наступили ли негативные имущественные последствия для организации в результате грубого нарушения соответствующим работником своих трудовых обязанностей. Необходимым условием увольнения в таких случаях является то, что допущенное однократное нарушение работником трудовых обязанностей обязательно должно быть грубым.

Содержание понятия "грубое нарушение трудовых обязанностей" ТК РФ не раскрывает. В связи с этим пункт 49 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" обращает внимание на то, что вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не может быть уволен по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах "а" - "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Формулировка данного основания в действующей редакции позволяет утверждать, что для увольнения работника по данному основанию не имеет значения наличие вины работника в случаях, когда им представляются подложные документы. Поэтому следует полагать, что на основании п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор даже с тем с работником, который не знал, что представляет работодателю подложные документы при поступлении на работу. В таком случае, по-видимому, достаточно констатации самого факта, что документ является подложным.

Подложным может считаться как полностью фальсифицированный документ (документ, в котором изготовлены или подобраны все его составные части: носитель информации, бланк, текст, подписи, печати, штампы), так и документ, в котором фальсификации подверглись некоторые его элементы в результате противоправного изменения отдельных частей подлинного документа.

О документах, представляемых при заключении трудового договора, см. ст. 65 ТК РФ.

Основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В гражданском праве Российской Федерации понятием "организация" обозначают юридические лица либо структуры, не обладающие правами юридического лица. Законодательство различает коммерческие организации (хозяйственные товарищества и общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия) и некоммерческие организации (потребительские кооперативы, общественные организации, религиозные организации, учреждения, благотворительные и иные фонды и др.). Некоторые организации, как российские, так и иностранные, не обладают правами юридического лица (см., например, ст. 1203 ГК РФ).

Коллегиальный исполнительный орган (правление, дирекция и др.) - образованный из нескольких лиц орган, реализующий функции управления коммерческой или некоммерческой организацией, подотчетный ее высшему органу управления и осуществляющий текущее руководство деятельностью соответствующей организации. Правовое регулирование образования и деятельности таких органов осуществляется ГК РФ, федеральными законами об

отдельных видах юридических лиц и другими нормативными правовыми актами.

Коллегиальный исполнительный орган, организуя исполнение решений высшего или иного представительного органа управления организацией, решает все вопросы текущего руководства ее деятельностью, отнесенные к его ведению законодательством о соответствующем виде юридических лиц и учредительными документами организации. Образование коллегиальных исполнительных органов может быть обязательным в силу императивных норм гражданского законодательства либо предусматриваться учредителями в учредительных документах соответствующего юридического лица.

К примеру, в некоммерческих организациях коллегиальный исполнительный орган образуется для осуществления текущего руководства и подотчетен высшему органу управления организации (ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"). Необходимость или возможность образования коллегиального исполнительного органа при наличии в организации единоличного исполнительного органа, а также конкретные полномочия такого коллегиального органа определяются в соответствии со специальными законами об отдельных видах некоммерческих организаций.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором (см. ст. 279 ТК РФ).

Другие случаи расторжения трудового договора, установленные ТК РФ и иными федеральными законами (п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Например, ТК РФ предусматривает основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя с руководителем организации. Трудовой договор с ним может быть расторгнут, в частности, в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК РФ). Согласно ст. 336 ТК РФ, с педагогическим работником трудовой договор может быть расторгнут по следующим дополнительным основаниям: а) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; в) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ; г) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 ТК РФ).

Кроме того, ТК РФ в ряде случаев допускает расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В числе

таких оснований могут устанавливаться и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя могут быть установлены также другими, помимо ТК РФ, федеральными законами, в том числе регулирующими отдельные виды юридических лиц.

В соответствии с ч. 2 ст. 81 ТК РФ порядок проведения аттестации (п. 3 ч. 1 данной статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Таким образом, недостаточная квалификация работника как причина его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе определяется не произвольно, а только по результатам аттестации. Аттестация отдельных категорий работников проводится в случаях, установленных законодательством (обязательная аттестация) или предусмотренных локальным нормативным актом (аттестация по инициативе работодателя).

Обязательная аттестация работников предусмотрена и другими федеральными законами. Порядок проведения аттестации определяется Правительством РФ, правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и др.

В состав аттестационной комиссии обязательно должен входить представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, если аттестация проводится с целью определения достаточности квалификации работника для нахождения на занимаемой должности или для выполнения определенной работы (см. ч. 3 ст. 82 ТК РФ). Это общее правило действует для случаев как обязательной аттестации, так и аттестации по инициативе работодателя, если иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, не предусмотрен коллективным договором.

Согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя по основаниям, связанным с сокращением численности или штата работников либо с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе, допускается только в случаях, когда невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Поэтому работодатель вправе уволить работников по основаниям, установленным в п. п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, только в тех случаях, когда другая работа у работодателя отсутствует или работник отказался от перевода.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ).

Необходимо обратить внимание на то, что эти правила применяются только тогда, когда прекращается деятельность обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности (т.е. за пределами черты населенного пункта, в котором находится соответствующая организация). Филиалы и представительства юридического лица располагаются вне места нахождения этого юридического лица (см. п. п. 1 и 2 ст. 55 ГК РФ). Для других обособленных структурных подразделений организаций такие правила не предусмотрены, поэтому они могут находиться как в той же местности, что и соответствующее юридическое лицо, так и за ее пределами.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Поэтому, если виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, приведенные правила ч. 5 ст. 81 ТК РФ не применяются.

По общему правилу ТК РФ запрещает расторжение трудовых договоров с работниками, которые временно нетрудоспособны или находятся в отпуске: не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (см. ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Однако в порядке исключения из этого правила ч. 6 ст. 81 ТК РФ разрешает расторжение трудовых договоров с такими работниками в случае ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем - индивидуальным предпринимателем.

Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов о расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, регламентирует ст. 82 ТК РФ. В отличие от КЗоТ (ст. 35), ТК РФ не предусматривает необходимости получения работодателем согласия профсоюзного органа на увольнение работников по инициативе работодателя (кроме случаев, предусмотренных ст. ст. 374, 376 ТК РФ). Такое согласие не требуется ни в одном из случаев, предусмотренных ст. 81 ТК РФ, если только увольняемый работник не относится к категории лиц, указанных в ст. ст. 374, 376 ТК РФ. Вместо согласования увольнения работников с профсоюзным органом теперь для случаев, установленных ст. 82

ТК РФ, предусмотрена иная процедура - обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении некоторых вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Правила, установленные в ч. ч. 1 - 3 ст. 82 ТК РФ, применяются в случаях, когда коллективным договором не предусмотрен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (см. ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что ч. 1 ст. 82 ТК РФ устанавливает правила, которые обязательны только при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. К другим случаям расторжения трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя, в том числе к увольнению работников в связи с ликвидацией организации, указанные правила не применяются.

Согласно ч. 2 ст. 82 ТК РФ, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Таким образом, установлен исчерпывающий перечень случаев, когда увольнению работников, являющихся членами профсоюза, в обязательном порядке должен предшествовать учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. К таким случаям относится расторжение трудовых договоров:

в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

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

в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Данный перечень не подлежит расширительному толкованию - в других случаях увольнения работников профсоюзный орган не вправе требовать от

работодателя учета мнения данного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ, если иное не будет установлено коллективным договором.

Для работников, входящих в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы, ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии. В соответствии со ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии такого профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

Вместе с тем следует учитывать, что Определением Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 г. N 1369-О-П, положение части первой статьи 374 ТК РФ, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, признано не действующим и не подлежащим применению как являющееся аналогичным ранее признанному Конституционным Судом РФ не соответствующим Конституции РФ.

Часть 3 ст. 82 ТК РФ обязывает включать в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в случаях, когда результат аттестации может явиться основанием для увольнения в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Помимо предусмотренных ч. ч. 1 и 2 ст. 82 ТК РФ, это еще одна форма обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Она применяется в случае, если коллективным договором не предусмотрены иные правила.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Данная диспозитивная норма ч. 4 ст. 82 ТК РФ

устанавливает приоритетное значение коллективного договора в регулировании отношений, связанных с обязательным участием выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора. Если соответствующие отношения в коллективном договоре будут урегулированы иначе, чем в ч. ч. 1 - 3 ст. 82, то установленные в ч. ч. 1 - 3 ст. 82 ТК РФ правила утратят императивное значение для данного работодателя.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

В ст. 83 ТК РФ конкретизировано одно из общих оснований прекращения трудового договора, установленное в п. 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, - обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) неизбрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности.

Общим для всех оснований прекращения трудового договора, установленных в п. п. 1 - 12 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, является то, что по любому из указанных оснований прекращение трудового договора происходит без инициативы работника или работодателя. При возникновении указанных обстоятельств заключенные трудовые договоры прекращаются независимо от волеизъявления сторон, т.е. такие обстоятельства являются юридическими фактами, прекращающими трудовые отношения.

В случаях призыва работника на военную службу или направления его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, а также восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, при прекращении трудовых договоров с работниками им выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Трудовым или коллективным договором могут предусматриваться и другие случаи выплаты выходного пособия, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

При прекращении трудовых договоров по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 83 ТК РФ, выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производятся в общем порядке - по правилам ст. 140 ТК РФ. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (см. ст. 141 ТК РФ). В случае просрочки выплат при увольнении работодатель несет материальную ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Призыв работника на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Условиями прекращения трудового договора по данному основанию могут являться только два обстоятельства: а) призыв работника на военную службу и б) направление его на альтернативную гражданскую службу.

Согласно ст. 22 Федерального закона от 28.03.1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", призыву на военную службу подлежат: граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе (граждане, не пребывающие в запасе); граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, окончившие государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего

профессионального образования и зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера (граждане, зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера). Призыв граждан на военную службу осуществляется на основании указов Президента РФ. Порядок призыва на военную службу определяется Положением о призыве на военную службу граждан Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11.11.2006 г. N 663.

Гражданин Российской Федерации в случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой (ст. 59 Конституции РФ). Данное право относится к числу конституционных прав и свобод человека и гражданина в России. Направление гражданина на альтернативную гражданскую службу регулирует ФЗ от 25.07.2002 г. N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе".

Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Речь идет о случаях, когда работник, чье увольнение было признано незаконным государственной инспекцией труда или судом, на основании решения соответствующего органа подлежит восстановлению на работе. О вынесении решений по трудовым спорам об увольнении см. ст. 394 ТК РФ.

При восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, прекращение трудового договора с работником, работающим на его месте, допускается только в случаях, если невозможно перевести указанного работника с его согласия на другую работу, т.е. если у работодателя отсутствует другая работа или работник от нее отказался (см. ч. 2 ст. 83 ТК РФ).

Неизбрание на должность (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Данное основание прекращения трудового договора применяется при увольнении работника, занимавшего выборную должность, в случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации. Следует полагать, что термин "неизбрание" относится к двум предусмотренным ТК РФ случаям, когда трудовые отношения возникают на основании трудового договора: а) избрания (выборов) на должность; б) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности (см. ст. ст. 17, 18 ТК РФ).

Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Вступление приговора в законную силу и обращение его к исполнению регулирует ст. 390 Уголовно-процессуального кодекса РФ. Приговор суда первой инстанции вступает в законную силу по истечении срока его обжалования в апелляционном или кассационном порядке, если он не был обжалован сторонами. Приговор суда апелляционной инстанции вступает в законную силу по истечении срока его обжалования в кассационном порядке, если он не был обжалован сторонами. В случае подачи жалобы или

представления в кассационном порядке приговор, если он не отменяется судом кассационной инстанции, вступает в законную силу в день вынесения кассационного определения. Приговор обращается к исполнению судом первой инстанции в течение трех суток со дня его вступления в законную силу или возвращения уголовного дела из суда апелляционной или кассационной инстанции.

Уголовное наказание - это мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда. Наказание применяется к лицу, признанному виновным в совершении преступления, и заключается в предусмотренных Уголовным кодексом РФ лишении или ограничении прав и свобод этого лица (ст. 43 УК РФ). Видами уголовного наказания, исключающими продолжение прежней работы, являются:

лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью - ст. 47 УК РФ);

арест (заключается в содержании осужденного в условиях строгой изоляции от общества и устанавливается, как правило, на срок от одного до шести месяцев - ст. 54 УК РФ);

лишение свободы на определенный срок (заключается в изоляции осужденного от общества путем направления его в колонию-поселение, помещения в воспитательную колонию, лечебное исправительное учреждение, исправительную колонию общего, строгого или особого режима либо в тюрьму - ст. 56 УК РФ);

пожизненное лишение свободы (устанавливается за совершение особо тяжких преступлений, посягающих на жизнь, а также за совершение особо тяжких преступлений против общественной безопасности - ст. 57 УК РФ);

смертная казнь (исключительная мера наказания, которая может быть установлена только за особо тяжкие преступления, посягающие на жизнь, - ст. 59 УК РФ). В Российской Федерации меры по постепенному сокращению применения смертной казни установлены Указом Президента РФ от 16.05.1996 г. N 724 "О поэтапном сокращении применения смертной казни в связи с вхождением России в Совет Европы".

Следует отметить, что термин "наказание" используется и в Кодекса об административной ответственности РФ для обозначения установленной государством меры ответственности за совершение административного правонарушения (ст. 3.1 КоАП РФ). Однако по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судья выносит не приговор, а постановление (ст. ст. 29.9 - 29.11 КоАП РФ). Поскольку в п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ речь идет о приговоре суда, то прекращение трудовых договоров с работниками по данному основанию не может осуществляться в случаях, когда невозможность продолжения прежней работы обусловлена вступившим в законную силу постановлением судьи по делу об административном правонарушении. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по

трудовому договору, является самостоятельным основанием прекращения трудового договора (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). ТК РФ не предусматривает возможность расторжения трудового договора с работником, чья нетрудоспособность носит временный характер, независимо от ее продолжительности. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности предусмотрены ст. 183 ТК РФ.

Однако в случае подтверждения медицинским заключением факта полной утраты работником трудоспособности трудовой договор расторгается на основании п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Под нетрудоспособностью понимается состояние здоровья, при котором работник вследствие заболевания или увечья либо лица, здоровью которого причинен вред вне связи с его трудовой деятельностью, не имеют возможности выполнять свою трудовую функцию либо вообще не способны к труду.

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, следует считать возможным при наличии соответствующего заключения медико-социальной экспертизы. По законодательству РФ медико-социальная экспертиза - это определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма. Медико-социальная экспертиза осуществляется исходя из комплексной оценки состояния организма на основе анализа клинико-функциональных, социально-бытовых, профессионально-трудовых, психологических данных освидетельствуемого лица с использованием классификаций и критериев, разрабатываемых и утверждаемых в порядке, определяемом Правительством РФ.

Медико-социальная экспертиза осуществляется федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, подведомственными уполномоченному органу, определяемому Правительством РФ. Порядок организации и деятельности федеральных учреждений медико-социальной экспертизы определяется Правительством РФ.

Отношения, связанные с медико-социальной экспертизой, регулируют Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22.07.1993 г. N 5487-1, ФЗ от 24.11.1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", Постановление Правительства РФ от 16.12.2004 г. N 805 "О порядке организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы", а также другие нормативные правовые акты.

Смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Смерть гражданина является актом гражданского состояния, подлежащим государственной регистрации по правилам ФЗ от 15.11.1997 г. N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния". Основанием для регистрации смерти является:

документ установленной формы о смерти, выданный медицинской организацией или частнопрактикующим врачом; решение суда об установлении факта смерти или об объявлении умершим, вступившее в законную силу; документ, выданный компетентными органами, о факте смерти лица, необоснованно репрессированного и впоследствии реабилитированного на основании закона о реабилитации жертв политических репрессий. Государственная регистрация смерти производится органом записи актов гражданского состояния по последнему месту жительства умершего, месту наступления смерти, обнаружения тела умершего или нахождения организации, выдавшей документ о смерти. Заявление о смерти в орган загса должно быть сделано не позднее чем через три дня со дня наступления смерти или со дня обнаружения тела умершего. Орган загса, произведший государственную регистрацию смерти гражданина, выдает свидетельство о смерти.

Объявление гражданина умершим и признание гражданина безвестно отсутствующим осуществляется по правилам гражданского законодательства Российской Федерации.

Гражданин может быть объявлен судом умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, - в течение шести месяцев. Военнослужащий или иной гражданин, пропавший без вести в связи с военными действиями, может быть объявлен судом умершим не ранее чем по истечении двух лет со дня окончания военных действий. Днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу решения суда об объявлении его умершим. В случае объявления умершим гражданина, пропавшего без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, суд может признать днем смерти этого гражданина день его предполагаемой гибели (ст. 45 ГК РФ).

Гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания. При невозможности установить день получения последних сведений об отсутствующем началом исчисления срока для признания безвестного отсутствия считается первое число месяца, следующего за тем, в котором были получены последние сведения об отсутствующем, а при невозможности установить этот месяц - первое января следующего года (ст. 42 ГК РФ).

В настоящее время объявление гражданина умершим и признание его безвестно отсутствующим производится в порядке особого производства в соответствии со ст. ст. 276 - 280 гл. 30 ГПК РФ.

Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Чрезвычайные обстоятельства, наступление которых может влечь прекращение трудового договора, перечислены в открытом перечне. Это означает, что чрезвычайными обстоятельствами, возникновение которых может обусловить прекращение

трудового договора, при определенных условиях могут быть признаны и другие обстоятельства, помимо перечисленных в п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Необходимо иметь в виду, что стороны трудового договора не вправе самостоятельно оценивать юридическое значение указанных обстоятельств для прекращения трудового договора. Наступление любого такого чрезвычайного обстоятельства может рассматриваться в качестве установленного в п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ основания прекращения трудового договора только при условии, что данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Поэтому прекращение трудового договора по указанному основанию возможно только в том случае, если факт чрезвычайного обстоятельства подтвержден соответствующим правовым актом (не обязательно нормативным), принятым в установленном порядке Правительством РФ или органом государственной власти субъекта Российской Федерации, на территории которого имело место данное чрезвычайное обстоятельство.

Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Административное наказание является установленной государством мерой ответственности за совершение административного правонарушения и применяется в целях предупреждения совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами.

Виды административных наказаний установлены в ст. 3.2 Кодексом об административной ответственности РФ. Некоторые виды административных, как и уголовных, наказаний также могут исключать (временно или постоянно) продолжение прежней работы (например, административный арест; административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства; дисквалификация).

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет (см. ст. 3.11 КоАП РФ).

Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Данное основание прекращения трудового договора по своему содержанию отчасти дублирует основание, предусмотренное п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, так как лишение специального права - вид административного наказания.

Лицензия, право на управление транспортным средством, право на ношение оружия, другие специальные права имеют срочный характер. Истечение срока действия и приостановление действия специального права соответственно прекращают соответствующее право или приостанавливают его действие. В обоих случаях бывший правообладатель утрачивает возможность на законных основаниях использовать принадлежавшее ему специальное право (постоянно или на определенный срок). Если трудовая функция работника (например, водителя) предполагает обязательное наличие специального права, то утрата этого права влечет прекращение трудового договора.

В соответствии со ст. 3.8 КоАП РФ лишение физического лица, совершившего административное правонарушение, ранее предоставленного ему специального права устанавливается за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом в случаях, предусмотренных статьями Особенной части КоАП РФ. Лишение специального права назначается судьей. Срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более трех лет.

Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Согласно ст. 2 Закона РФ от 21.07.1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне" допуск к государственной тайне - это процедура оформления права граждан на доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, а предприятий, учреждений и организаций - на проведение работ с использованием таких сведений. Правила допуска должностных лиц и граждан к государственной тайне предусмотрены ст. 21 указанного Закона РФ.

Установлены три формы допуска к государственной тайне должностных лиц и граждан, соответствующие трем степеням секретности сведений, составляющих государственную тайну: к сведениям особой важности, совершенно секретным или секретным. Наличие у должностных лиц и граждан допуска к сведениям более высокой степени секретности является основанием для доступа их к сведениям более низкой степени секретности.

В соответствии со ст. 23 указанного Закона РФ допуск должностного лица или гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации в случаях: расторжения с ним трудового договора (контракта) в связи с проведением организационных и (или) штатных мероприятий; однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственной тайны; возникновения обстоятельств, являющихся согласно ст. 22 указанного Закона РФ основанием для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне.

Прекращение допуска к государственной тайне не освобождает должностное лицо или гражданина от взятых ими обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну.

Решение администрации о прекращении допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне и расторжении на основании этого с ним

трудового договора (контракта) может быть обжаловано в вышестоящую организацию или в суд.

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу у этого же работодателя (см. ч. 2 ст. 83 ТК РФ).

Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

В соответствии со ст. 362 Гражданского процессуального кодекса РФ основаниями для отмены или изменения решения суда общей юрисдикции в кассационном порядке являются: а) неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; б) недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; в) несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; г) нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права. Правильное по существу решение суда первой инстанции не может быть отменено по одним только формальным соображениям.

Решение государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе может быть отменено самой соответствующей государственной инспекцией труда, вышестоящей инстанцией или судом общей юрисдикции. Работодатель вправе инициировать отмену решения.

Приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ (п. 12 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

В соответствии с п. 5 ст. 181 Федерального закона от 25.07.2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" Правительство РФ вправе ежегодно с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудоустройства граждан Российской Федерации устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность как на территории одного или нескольких субъектов Российской Федерации, так и на всей территории Федерации. При установлении указанной допустимой доли Правительство РФ определяет срок приведения в соответствие с ней хозяйствующими субъектами численности используемых ими иностранных работников.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Приведенные императивные нормы ч. 2 ст. 83 ТК РФ не допускают автоматического прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, которые упоминаются в п. п. 2, 8 - 10 ч. 1 данной статьи. В случаях возникновения указанных обстоятельств работодатель обязан предложить работнику другую работу у этого же работодателя, которую работник может выполнять по состоянию здоровья.

Работник вправе в письменной форме согласиться с указанным предложением, и тогда он переводится на другую постоянную работу по правилам ст. 72, ч. ч. 1 и 4 ст. 72.1 ТК РФ.

При отказе работника от такого перевода либо отсутствии у работодателя другой работы ч. 2 ст. 83 ТК РФ допускает прекращение трудового договора по соответствующему основанию, установленному в п. п. 2, 8-10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Согласно ч. 3 ст. 83 ТК РФ, трудовой договор по основанию, предусмотренному п. 12 ч. 1 этой же статьи, прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством РФ для приведения работодателями, осуществляющими на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности, общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с допустимой долей таких работников.

При установлении допустимой доли иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами, Правительство РФ в соответствующем постановлении обязано определять срок приведения в соответствие с этой долей численности иностранных работников. Такой срок должен устанавливаться с учетом необходимости соблюдения работодателями порядка расторжения трудового договора, установленного трудовым законодательством Российской Федерации.

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законом правил заключения такого договора

Положения ст. 84 ТК РФ конкретизируют одно из общих оснований прекращения трудового договора - нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Условием прекращения трудового договора на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является то, что соответствующее нарушение установленных правил заключения трудового договора исключает возможность продолжения работы. Например, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, гражданин обязан предъявить работодателю соответствующий документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (см. ст. 65 ТК РФ). Если этого сделано не было, но трудовой договор тем не менее заключен, прием на работу оформлен и

работник приступил к работе, то такой трудовой договор подлежит прекращению по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ именно потому, что характер порученной работы не позволяет выполнять ее лицу, не обладающему специальными знаниями или специальной подготовкой.

Гражданин, подвергнутый административному наказанию в виде дисквалификации, не вправе, в частности, занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 3.11 КоАП РФ). Если в нарушение постановления судьи о назначении наказания в виде дисквалификации такой гражданин в течение срока дисквалификации заключит трудовой договор, предполагающий, например, занятие руководящей должности в исполнительном органе организации, то указанный трудовой договор должен быть прекращен на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в случаях:

заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отсутствия соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

заключения трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Часть 1 ст. 84 ТК РФ содержит общий перечень конкретных случаев, которые признаются нарушениями установленных обязательных правил, регулирующих заключение трудового договора. Данный перечень не является исчерпывающим: другие такие случаи могут быть предусмотрены федеральными законами.

В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 ТК РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом

работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Таким образом, ч. 2 ст. 84 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя предложить работнику, с которым трудовой договор может быть прекращен на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, другую работу, кроме случая, когда нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника (см. ч. 3 ст. 84 ТК РФ). Данная норма должна применяться при любом нарушении установленных ТК РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора, а не только в тех случаях, которые прямо указаны в ч. 1 ст. 84 ТК РФ.

Работник, который письменно выразит согласие с указанным предложением, подлежит переводу на другую постоянную работу у того же работодателя. Если работник отказался от перевода либо другой работы у работодателя нет, то трудовой договор прекращается по основанию, установленному в п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В качестве гарантии для работников, подлежащих увольнению на основании п. 11 ч. 1 ст. 77, в ч. 3 ст. 84 ТК РФ установлена обязанность работодателя выплачивать таким работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Условием выплаты выходного пособия является то, что в нарушении правил заключения трудового договора отсутствует вина работника.

Необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а не по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Оформление прекращения трудового договора

Общий порядок оформления прекращения трудового договора установлен в ст. 84.1 ТК РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Унифицированные формы приказа (распоряжения) о прекращении действия трудового договора утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" (формы N Т-8 "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)", N Т-8а "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)").

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до

сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Следует полагать, что обязанность работодателя ознакомить работника под роспись с приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора, установленная в ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ, будет исполнена надлежащим образом, если работник на экземпляре приказа (распоряжения) поставит свою подпись, а также укажет свою фамилию и инициалы, дату ознакомления с приказом (распоряжением).

Возможны случаи, когда работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись или работодатель не может довести приказ до сведения работника, например, в связи с его болезнью. В таких случаях на приказе могут быть сделаны, к примеру, следующие надписи: "(Ф.И.О. работника) от ознакомления с настоящим приказом отказался, о чем составлен акт от __ N __ (указать дату)"; "Настоящий приказ невозможно довести до сведения (Ф.И.О. работника) в связи с его временной нетрудоспособностью". В обоих случаях копию приказа следует направить работнику по почте заказным или ценным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения.

В случае если работник требует выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора, такое требование должно быть оформлено письменно (см. ст. 62 ТК РФ).

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). Следовательно, прекращение трудового договора по любому основанию, предусмотренному ТК РФ или иными федеральными законами, происходит в последний день работы. Поэтому трудовой договор прекращается в момент окончания последнего рабочего дня (смены) соответствующего работника. В приказе (распоряжении) о прекращении (расторжении) трудового договора в качестве даты увольнения указывается последний день работы.

В соответствии с ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Обязанность работодателя выдать работнику в день его увольнения трудовую книжку сформулирована в императивной норме. Поэтому выдача трудовых книжек в таких случаях происходит без письменных заявлений работников. В то же время увольняемый работник вправе при прекращении трудового договора в письменном заявлении потребовать предоставления ему копий любых других необходимых документов, связанных с работой у данного работодателя (см. ст. 62 ТК РФ). Работодатель обязан предоставить работнику такую выписку в течение трех рабочих дней со дня подачи соответствующего заявления.

Обязанность работодателя выдать работнику трудовую книжку в день прекращения трудового договора обеспечена возможностью применения мер материальной ответственности в случае ее невыполнения. Задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника рассматриваются как случаи незаконного лишения работника возможности трудиться. В таких случаях работодатель обязан возместить материальный ущерб, причиненный работнику, путем возмещения не полученного им заработка (см. ст. 234 ТК РФ).

В соответствии со ст. 394 ТК РФ, если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом. О возмещении морального вреда см. также ст. 237 ТК РФ.

В некоторых организациях до настоящего времени существует не основанная на праве практика требовать от увольняемых работников оформления так называемых обходных листов. Иногда выдача трудовой книжки в таких случаях ставится в зависимость от представления работником оформленного обходного листа. Следует иметь в виду, что заполнение подобных документов законодательством не предусмотрено, и отказ работника от оформления обходного листа не может влечь для него отрицательных правовых последствий. Если имеется задолженность увольняемого работника перед работодателем, то она погашается в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений его ст. ст. 137, 138 ТК РФ. Если в период работы работником был причинен материальный ущерб работодателю, то такой ущерб возмещается по правилам, установленным гл. 39 ТК РФ.

Поэтому в день увольнения работодатель при любых обстоятельствах обязан выдать работнику трудовую книжку, а при необходимости - копии иных документов, связанных с работой, а также осуществить выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя (см. ст. 140 ТК РФ). В противном случае работодатель обязан нести перед работником материальную ответственность, о которой говорилось выше.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ).

Согласно ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ, в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить

работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Работодатель обязан направить работнику уведомление, указанное в ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ, в день прекращения трудового договора. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия.

Если работодатель своевременно направит работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправку почтой, то он освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки со дня направления указанного уведомления.