

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Казанский юридический институт

Р.Х. ГАЛИУЛЛИНА

**Трудовой договор.
Защита персональных данных.
Контракт в системе
органов внутренних дел.**

Учебное пособие

Казань 2016

ББК 67.405

Г15

Одобрено редакционно-издательским советом КЮИ МВД России

Рецензенты

Кандидат юридических наук **Е.Б. Султанов**

(Казанский (Приволжский) федеральный университет)

Кандидат юридических наук **С.А. Барышев**

(Казанский филиал Российского государственного
университета правосудия)

Галиуллина Р.Х.

Г 15 Трудовой договор. Защита персональных данных. Контракт в системе органов внутренних дел : учебное пособие / Р.Х. Галиуллина. – Казань, 2016. – 121 с.

Учебное пособие посвящено рассмотрению правовой природы центрального института трудового права – трудовому договору, смежному ему институту административного права – контракту. Уделено внимание общим вопросам защиты и обработки персональных данных работника. В доступной форме изложены проблемы правового регулирования, содержания, правоприменения и судебной практики по трудовому договору, контракту.

Пособие предназначено для использования в учебном процессе курсантами и слушателями, адъюнктами, преподавательским составом образовательных организаций системы МВД России при изучении таких дисциплин, как «Трудовое право», «Гражданское процессуальное право (гражданский процесс)», «Административное право».

ISBN 978-5-901593-90-5

ББК 67.405

© Галиуллина Р.Х., 2016
© КЮИ МВД России, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1.	6
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	
§1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско- правового договора.....	6
§2. Содержание трудового договора.....	19
§3. Основания изменения трудового договора.....	28
ГЛАВА 2.	
КОНТРАКТ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	66
§1. Отличие служебно-трудового контракта от трудового дого- вора. Понятие «служебный контракт».....	66
§2. Содержание служебного контракта.....	75
ГЛАВА 3.	
ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА.....	81
§1. Правовое регулирование защиты и обработки персональных данных работника.....	81
§2. Контроль и надзор за обработкой персональных данных. Ответственность за нарушение защиты и обработки персональ- ных данных работника.....	86 94
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	
ПРИЛОЖЕНИЕ I.....	109
ПРИЛОЖЕНИЕ II.....	117
ПРИЛОЖЕНИЕ III.....	118

ВВЕДЕНИЕ

Трудовой договор – системообразующий институт трудового права, который регулируется разделом III Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹. Его изучение позволяет закрепить знаний учащихся о методах правового регулирования, принципах трудового права, правах и обязанностях сторон трудового договора, других важных институтах трудового права (социальном партнерстве, рабочем времени и времени отдыха, оплате труда, гарантиях и компенсациях, материальной ответственности, социальном страховании работников, трудовых спорах). Кроме того, изучение института трудового договора позволяет выявить междисциплинарную связь с институтами других отраслей права: институтом гражданско-правового договора; институтом служебного контракта.

Будучи институтом, образованным преимущественно материальными нормами права, он содержит также процессуальные нормы права, ориентированные на упорядочение отношений по изменению условий трудового договора. В процессе заключения трудового договора, его реализации в организации работодатель имеет дело с обработкой персональных данных работника. Трудовое право возлагает на работодателей соблюдение мер, направленных на защиту и надлежащее хранение, использование персональных данных. Комплекс этих вопросов рассмотрен в предлагаемом учебном пособии.

Пособие написано на основе действующих нормативных актов по состоянию на 1 сентября 2016 года, современной учебной и исследовательской литературы, справочников и словарей, материалов судебной практики. Приведенные в настоящем исследовании примеры из практики судов (в том числе: Конституционного Суда РФ, Пленума Верховного Суда РФ, судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ, судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан, районных судов г. Казани и др.) демонстрируют возникающие сложности при регулировании споров, связанных с изменением трудового договора.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ: с изм. от 01.09.2016 // Рос. газета. 2001. № 2868.

К учебному пособию прилагаются образцы заполнения трудового договора (Приложение I), уведомления о расторжении трудового договора (Приложение II), служебного контракта (Приложение III), которые могут быть использованы при проведении практических занятий по трудовому и административному праву.

Учебное пособие предназначено для использования в учебном процессе курсантами и слушателями, адъюнктами, преподавательским составом образовательных организаций системы МВД России при изучении таких дисциплин, как «Трудовое право», «Гражданское процессуальное право (гражданский процесс)», «Административное право».

В результате изучения темы обучающиеся должны:

знать:

- понятие, признаки трудового договора и служебного контракта;
- содержание трудового договора и служебного контракта;
- стороны трудового договора и служебного контракта;
- классификацию трудовых договоров;
- порядок заключения трудового договора и служебного контракта;

уметь:

- раскрывать содержание трудового договора и служебного контракта;
- разграничивать трудовой договор, служебный контракт и гражданско-правовой договор;
- классифицировать трудовые договора;

владеть:

- навыками составления индивидуального трудового договора и служебного контракта;
- навыками написания кадровых распоряжений (уведомления о прекращении действия трудового договора);
- навыками применения норм трудового права о трудовом договоре в правоприменительной практике.

ГЛАВА 1.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

§1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правового договора

В ст. 37 Конституции РФ закреплены свобода труда, которая выражается в праве каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию без какой-либо дискриминации, а также в запрете на принудительный труд¹. Из данного положения следует принцип свободы трудового договора. Этот принцип пронизывает как нормы права о приеме на работу, так и нормы о переводах, увольнении. Свобода трудового договора означает, что граждане:

- свободно по своему волеизъявлению выбирают место и род трудовой деятельности, работы;
- добровольно решают вопрос о работе и выборе второй стороны договора;
- свободно заключают трудовой договор и могут его расторгнуть в любое время в установленном законом порядке и имеют устойчивые трудовые отношения.

Таким образом, трудовой договор является той юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет возможность работнику и работодателю для свободного осуществления интересов и потребностей².

Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Первая попытка «обнять всю область договоров о труде, независимо от лиц, его заключивших, от свойств обещанной работы и от отдельных, сложившихся в жизни типов» была предпринята

¹ Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.: с изм. от 05.02.2014 г. // Рос. газета. 1993. № 237; Рос. газета. 2014. № 6299.

² Куренной А.М. Трудовое право России: учебник. М.: Юстицинформ, 2011. С. 136.

немецким ученым Х. Данквартом в двух журнальных статьях, опубликованных в 1874 и 1875 годах. Примечательно, что на эти статьи обратили внимание многие русские цивилисты¹. Понятие «трудовой договор» тогда отсутствовало в положительном праве, считалось, что юридическим фундаментом всех договоров о труде являются три основных типа договора, пришедших в несколько измененном виде из римского права: личный наем, подряд и поручение.

Всесторонне понятие трудового договора обосновал Ф. Лотмар. Он насчитал до восемнадцати типов договоров, которые являются разновидностью единого договора о труде, подробно рассмотрел их условия, и прежде всего, срок, форму, оплату и другие².

Трудовой договор в узком смысле был исследован российским исследователем Л.С. Талем. Вклад в разработку учения о советском трудовом договоре внес К.М. Варшавский. Советское законодательство рецептировало термин «трудовой договор» из гражданского права, означавший договор о совместной деятельности и не имевший по своей юридической природе ничего общего с правовым регулированием трудовых отношений³.

В Кодексе законов о труде 1971 года (далее: КЗоТ)⁴ использовалось понятие «трудовой договор». Термин «контракт» закреплен Федеральным законом от 25 сентября 1992 года «О внесении изменений и дополнений в КЗоТ» в связи с распространением практики заключения контрактов при приеме на работу. Первоначально контракт рассматривался как особый вид срочного трудового договора. Однако использование термина создавало проблемы при оформлении трудовых отношений, ввиду того, что «контракт» активно используется в международном праве и российском гражданском законодательстве. В частности, он применялся при оформлении гражданских отношений между физическими и юридическими лицами. Не решило проблему приравнивание понятий «контракт» и «трудовой договор» и внесение

¹ Гейц И.В. О новой трактовке понятия «трудовой договор» // Консультант бухгалтера. 2012. № 12. С. 27 – 32.

² Очерки теории трудового права / А.М. Лушников и др. СПб.: Питер, 2010. С. 582.

³ Об этом см.: Гейц И.В. О новой трактовке понятия «трудовой договор» // Консультант бухгалтера. 2012. № 12. С. 27 – 32.

⁴ Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.1971 // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007 (утратил силу).

в КЗоТ словосочетания «трудовой договор (контракт)». И только действующий ТК РФ отказался от использования такого словосочетания, заменив его на юридически корректный термин «трудовой договор».

В современной России в связи с возникновением организаций, находящихся в частной собственности, при оформлении отношений по поводу выполнения физическим лицом какого-либо рода услуг (работ) стали использоваться произвольные конструкции: «договор найма труда», «договор трудового найма»¹. Е.Б. Хохлов прямо противопоставлял подобные конструкции советскому трудовому договору как элементу «принципиально нерыночного механизма регулирования отношений в области труда»². Думается, это возврат к римскому праву, когда труд регулировался нормами гражданского права как найм работ или услуг³.

Трудовой договор в настоящее время приобрел обязательный характер, и это является положительным моментом в трудовом законодательстве. В настоящее время без трудового договора не может работать ни один работник, кем бы, где бы он ни работал в качестве такового. Оформляя трудовые отношения в виде трудового договора, работник защищен от недобросовестных работодателей, именно потому, что только трудовой договор является единственным основанием для признания трудовых отношений между работником и работодателем и ссылаться на права и обязанности, предусмотренные ТК РФ, можно, когда заключен трудовой договор⁴.

На практике встречается немало случаев, когда работодатели вместо трудового договора заключают с работником гражданский договор. А также широко распространена практика среди работодателей, суть которой состоит в уклонении от заключения с работниками вообще каких-либо договоров, как трудовых, так и гражданских. Следовательно, права работников продолжают нарушаться. И решение этой проблемы мы видим в том, что работник

¹ Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 2009. С. 84.

² Хохлов Е.Б. Правовое регулирование в современных условиях: проблемы, теории и практики. М., 2012. С. 53.

³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / К.Н. Гусов и др. М.: Проспект, 2012. С. 284.

⁴ Покровская А.Ю. Трудовые отношения. Права и обязанности работника и работодателя. М.: Статут, 2011. С. 94.

должен ответственно подходить к заключению договора, смотреть, что подписывает, и настаивать на заключении трудового договора.

По своему содержанию трудовой договор отличается от других договоров, связанных с трудом и регулируемых нормами гражданского права, но в то же время имеет и много общего с ними. Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. Ему должны предоставляться соответствующие социальные гарантии. Работающие по гражданско-правовым договорам такими гарантиями не пользуются¹.

Проблема разграничения договоров вызвала большой научный резонанс, появилось большое количество литературы по данному вопросу. Авторы выделяли признаки трудового договора, помогающие отличать его от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, – договора подряда (ст. 702 ГК РФ); договора на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ (ст. 769 ГК РФ); договора возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ); договора поручения (ст. 971 ГК РФ) и др. Большинство авторов видели эти различия по двум группам признаков: юридическим и экономическим².

К юридическим относятся:

- 1) по предмету договора: представление в распоряжение рабочей силы;
- 2) по особому характеру возмездности труда: представление рабочей силы за вознаграждение;
- 3) по характеру и объему ответственности сторон.

К экономическим относят:

- 1) несамостоятельность наемного труда и экономическая слабость нанявшегося, экономическая зависимость нанявшегося от нанимателя;
- 2) выполнение работы личным трудом;
- 3) выполнение работы средствами и из материалов нанимателя.

Выполнение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, что обязательно указывается в трудовом договоре) – это основной признак, который

¹ Чиканова Л. Трудовой договор // Хозяйство и право. 2010. № 5. С. 13 – 18.

² Очерки теории трудового права / А.М. Лушников и др. СПб.: Питер, 2010. С. 595.

отличает трудовой договор от смежных договоров, предусмотренных ГК РФ. Специфика обязанности, принимаемой на себя работником по трудовому договору, состоит в выполнении им работы по определенной специальности, квалификации, должности. При выполнении трудовой функции по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат труда работника достаточно сложно. Так, результат труда бухгалтера, экономиста, менеджера и др. при выполнении ими своих трудовых обязанностей, как правило, получает свое выражение в результате работы отдела, цеха и т. п. в целом. В связи с этим трудовая функция работника, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата. Хотя в процессе ее выполнения достижение тех или иных конкретных результатов возможно. Достижение того или иного конкретного результата в процессе выполнения трудовой функции не является целью трудового договора и не прекращает его действия в связи с достижением этого результата.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, все указанные гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, цель которой – достижение конкретного конечного результата. Достижение же конкретного, обусловленного договором результата влечет за собой прекращение этого договора. В отличие от трудового договора, выполнение определенной работы по гражданско-правовому договору – лишь способ достижения результата, обусловленного договором.

Не менее значимый отличительный признак трудового договора, отражающий его специфику, – выполнение трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника данного трудового коллектива. Только с заключением трудового договора гражданин становится членом коллектива данной организации и подчиняется внутреннему трудовому распорядку, режиму труда. Этим он отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.).

Если по трудовому договору работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим рабочего времени, технологическую дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), то отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, связанные с применением труда, предполагают автономию воли исполнителя. По договорам же личного подряда, поручения, авторскому, изобретательскому и др. гражданин не подчиняется внутреннему трудовому распорядку данной организации, работу организует сам, выполняет ее на свой риск и получает лишь овеществленный конечный результат труда (картина, предмет бытового заказа и т.д.) или выполненное поручение¹. В гражданском договоре – записывается только лишь предмет договора, то есть то, что работник должен выполнить.

При трудовом договоре подчинение работника дисциплине, трудовому распорядку данной организации не нарушает принципа свободы договора, так как это подчинение основано на соглашении сторон. Поскольку общую работу нельзя вести без определенного порядка, организации, за которую отвечает работодатель, то работник в процессе труда обязан выполнять распоряжения руководителя трудового процесса, так как это вытекает из содержания и цели договора, трудовой функции работника. Заключая трудовой договор, его стороны имеют в виду подчинение распорядку, действующему в данном трудовом коллективе (а также и впредь создаваемому порядку как централизованными, так и локальными нормами). Локальные нормативные соглашения данного трудового коллектива становятся с заключением трудового договора для этого работника обязательными.

По гражданскому договору не ведется учет рабочего времени, то есть работник не может быть занесен в табель учета рабочего времени, как это предусмотрено в трудовых договорах. Гражданский договор действует до выполнения работником определенной работы, заказа, после чего прекращается.

По трудовому договору работник каждый день обязан выходить на работу, у него имеется свое рабочее место, где он должен находиться в течение рабочего времени. Таким образом, работник по

¹ Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов и др. М.: Проспект, 2011. С. 102.

трудовому договору каждый день выполняет свою работу и заканчивает ее, однако это не является основанием прекращения договора, как это предусмотрено в смежных договорах.

Следующий отличительный признак касается условий и организации труда. При трудовом договоре организация труда работника лежит на работодателе. Обязанность работодателя (ст. 22 ТК РФ) – организовывать труд работника, создавать ему нормальные условия труда (ст. 56 ТК РФ), предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, обеспечивать охрану труда, выплачивать в полном размере причитающуюся ему заработную плату по заранее установленным нормам. В гражданско-правовых договорах исполнители работы не только самостоятельно определяют способы ее выполнения, но и, как правило, выполняют ее из своих материалов своими силами и средствами (например, п. 1 ст. 704 ГК РФ), а также обеспечивают сами себе охрану труда.

В отличие от трудового договора, по которому работодатель обязуется своевременно и полностью, как правило, два раза в месяц, выплачивать работнику заработную плату, по гражданско-правовым договорам оплата производится, как правило, по окончании работы за ее конечный результат в соответствии с ценой, обусловленной договором (ст. 711, 774, 781, 972 ГК РФ).

В гражданских договорах нет понятий «оклад», «заработная плата» и других указаний на получение ежемесячных вознаграждений, денежное вознаграждение выплачивается после подписания акта приема-передачи выполненных по договору работ.

Отличительным специфическим признаком трудового договора является личное выполнение трудовой функции в общем процессе труда данного производственного коллектива, т.е. повседневная трудовая деятельность, проявление физической и умственной определенной специальности, квалификации, должности в общем процессе труда данного трудового коллектива.

Следовательно, предмет трудового договора – сам труд работника в общем процессе производства, как проявление во времени его общей и специальной трудоспособности. Предметом же смежных гражданских договоров является овеществленный конечный

результат труда (изобретение, картина и т.д.), а труд в них – лишь способ выполнения взятых обязательств.

Ответственность по трудовому договору также отличается от ответственности по смежным договорам. Подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка организации, выполнение установленной меры труда: за нарушение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах, связанных с трудом.

Материальная ответственность работника по трудовому праву от материальной ответственности за вред, причиненный в гражданских правоотношениях, отличается тем, что работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. По трудовому договору риск случайной гибели результата труда лежит на организации, а при договоре личного подряда, авторском, изобретательском и других гражданско-правовых договорах этот риск несет сам гражданин.

Разграничение указанных договоров является крайне сложным и требует большой законодательной определенности. По общему правилу трудовой договор подразумевает под собой трудовые отношения, регулируемые ТК РФ. Спорные случаи, по мнению, А.Ф.Ляха, следует решать исходя из классовой точки зрения, в пользу трудящихся, т.е. признавать сомнительные договоры трудовыми. По сути, здесь вводится презумпция трудовых отношений, а бремя доказывания их отсутствия предлагается переложить на нанимателя. Это должно касаться всех договоров, объектом которых является труд¹.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ 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 определен-

¹ Очерки теории трудового права / А.М. Лушников и др. СПб.: Питер, 2010. С. 596.

ную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Заключение трудового договора является обязательным условием возникновения трудовых правоотношений. Законодатель допускает возникновение трудовых отношений в связи с фактическим допущением работника к работе (ст. 16 ТК РФ), одновременно обязывая работодателя заключить трудовой договор не позднее трех дней с момента фактического допущения работника к работе. Такое же правило распространяется на отношения, которые возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, с оговоркой: «если иное не установлено судом» (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

К нетипичным трудовым отношениям относится так называемый «заемный труд», получивший распространение в России с начала 1990-х гг.

Заемный труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (ст. 56.1 ТК РФ).

Чаще всего «заемный труд» использовался в случаях замещения временно отсутствующих работников, привлечения рабочей силы на время сезонного увеличения работ или на иной короткий срок (например, при проведении маркетинговых промоакций), осуществления разовых проектов, однако серьезные опасения стало вызывать увеличение использования «заемного труда» во вредном и опасном производстве. В определенных ситуациях временное направление для исполнения своих трудовых обязанностей в организацию, не являющуюся для него работодателем, выгодно и самому работнику, поскольку дает возможность поработать в крупной и (или) известной компании, получить какой-то новый опыт, трудиться на условиях неполного рабочего времени или совместительства, проявить себя с целью дальнейшего трудоустройства¹.

¹ Герман П., Бережнов А.А. Правовое регулирование «заемного труда» по законодательству России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

До 2016 г. в России использовались три формы применения «заемного труда», оформляемые соответствующими гражданско-правовыми договорами: аутстаффинг, временное предоставление персонала, долгосрочное предоставление персонала. «Заемный труд» характеризовался тремя признаками:

- 1) трехсубъектный состав – «заемный» работник, частное агентство занятости и принимающая сторона;
- 2) несовпадение места работы и рабочего места;
- 3) осуществление трудовой функции вне места расположения работодателя, заключившего с работником трудовой договор¹.

При такой конструкции отношений с некоторыми оговорками допустимо говорить о множественности лиц на стороне работодателя².

Федеральным законом от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ внесены изменения в трудовое законодательство в области регулирования отношений по «заемному труду», который отныне по общему правилу запрещен (ст. 56.1 ТК РФ). Целью данного Закона служила борьба с недобросовестными работодателями, пользовавшимися отсутствием надлежащего законодательного регулирования, что приводило к ухудшению положения задействованных в данной сфере работников. Однако запрет на использование такого рода отношений не является абсолютным, возможность применения механизмов, аналогичных "заемному труду", регулируется главой 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» ТК РФ . Таким образом, *de jure* «заемный труд» запрещен, а *de facto* разрешен, но под другим названием³, что вносит некоторую терминологическую путаницу⁴.

Таким образом, основная функция трудового договора – создать действие во времени трудового правоотношения, регулировать его. Суть трудового договора состоит в том, что работник берет на себя обязательство трудиться на определенного нанимателя в обмен на

¹ Власенко М.С. Проблемы правового регулирования заемного труда в России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 8, 16.

² Коркин А.Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2012. С. 7, 19.

³ Российское трудовое право в условиях инновационной экономики: учебное пособие / М.В. Лушникова и др. Ярославль: Индиго, 2015. С. 18 – 19.

⁴ Герман П. Указ. соч.

заработную плату и при наличии юридического подчинения (зависимости) одному работодателю, а не нескольким¹.

Трудовой договор, отражая индивидуальный способ регулирования труда, может предусмотреть дополнительные трудовые льготы и гарантии защиты для работника. Трудовой договор исполняется личным трудом и несет именной характер как договор данного работника. Однако определение трудового договора, как впрочем, и любое определение того или иного понятия, нельзя считать полным и адекватно выражающим его содержание и значение. Вот почему наука трудового права рассматривает понятие трудового договора в трех взаимосвязанных аспектах: как форму реализации права граждан на труд, как основание возникновения и существования во времени трудового правоотношения, как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнения².

В.Н. Толкунова рассматривает трудовой договор в двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение³. Но в более поздних работах В.Н. Толкунова совместно с К.Н. Гусовым выделяет три аспекта трудового договора:

- 1) как соглашение о труде в качестве работника;
- 2) как юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени;
- 3) как предпосылка для возникновения и существования других, тесно связанных с трудовыми, отношений и как институт трудового права.

Совокупность этих аспектов представляет трудовой договор как систему правовых норм о приеме на работу, переводе и увольнении⁴.

В учебной дисциплине и науке «Трудовое право» распространена классификация трудовых договоров по сроку действия: они под-

¹ Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2011. С. 119.

² Там же. С. 117.

³ Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. М.: Юрайт, 2006. С. 82.

⁴ Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов и др. М.: Проспект, 2011. С. 96.

разделяются на определенный срок (срочные) и неопределенный срок (бессрочные). Статья 59 ТК РФ устанавливает перечень оснований для заключения срочного трудового договора. Срочный трудовой договор заключается:

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

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

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

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

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

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

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

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

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

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

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ 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, получающими образование по очной форме обучения;

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

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Этот список не является исчерпывающим, дополнительные основания могут быть определены федеральными законами.

§2. Содержание трудового договора

Обратимся к содержанию трудового договора – своего рода конституции трудового договора. Традиционно в теории трудового права различают два вида условий трудового договора¹:

1) непосредственные (необходимые, конститутивные) – условия, которые должны обязательно содержаться в каждом трудовом договоре;

2) факультативные (дополнительные) – условия, которые могут составлять содержание договора, а могут быть и не включены в него.

Действующее трудовое законодательство подробнейшим образом урегулирует условия трудового договора, подразделяя их на существенные и иные (дополнительные) (ст. 57 ТК РФ). То есть, легально закреплена презумпция конститутивных (существенных) и дополнительных условий.

Введение института существенных условий трудового договора сделано российским законодателем впервые, и именно благодаря такому нововведению «трудовой договор из формально составляемого документа становится важнейшим актом, регулирующим отношения работодателя и работника»².

Следует заметить, что введение в ТК РФ понятия «существенные условия трудового договора» не всем исследователям представляется теоретически неоправданным. Так, С.В. Колобова разделяет все условия трудового договора на непосредственные (включая в них необходимые и дополнительные) и производные, к которым автор от-

¹ Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2011. С. 172.

² Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения / Е.А. Котко и др. // Налоговый вестник. 2012. № 9. С. 37 – 42.

носит условия, «установленные трудовым законодательством (об охране труда, о дисциплинарной, материальной ответственности)». Как считает автор, производные условия в силу закона обязательны для выполнения, поэтому о них стороны не договариваются. Исходя из указанной классификации условий, С.В. Колобова отмечает, что при формировании перечня существенных условий трудового договора в ст. 57 ТК РФ законодатель не учел традиционного разделения условий трудового договора на производные и непосредственные, т.к. к существенным условиям отнесены и те, и другие¹.

Аналогичная точка зрения высказывалась ранее Л.А. Чикановой, считающей, что «перечень не соответствует сущности понятия «существенные условия договора», выработанного правовой наукой. Под существенными условиями договора принято понимать такие, по которым в силу закона должно быть достигнуто соглашение и которые являются достаточными и необходимыми для того, чтобы договор считался заключенным и тем самым способным породить права и обязанности сторон»².

С позиции указанных авторов (С.В. Колобовой, Л.А. Чикановой), существенными условиями могут быть лишь условия о месте работы и о трудовой функции, т.к. они являются необходимыми для возникновения трудового правоотношения. Остальные же условия, перечисленные в ст. 57 ТК РФ, направлены на конкретизацию прав и обязанностей сторон трудового договора.

Казалось бы, что аргументы авторов весьма убедительны, если бы не один изъян, который и ставит все на свои места. При определении категории «существенные условия» авторы исходят из понимания данного института как гражданско-правового. Как закреплено в п. 1 ст. 432 ГК РФ, договор считается заключенным, если между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора. Заметим, что данное определение универсально и распространяется на все виды гражданско-правовых договоров.

¹ Колобова С.В. Трудовое право России: учебное пособие для вузов. М.: Юстицинформ, 2012. С. 143.

² Чиканова Л.А. Трудовой договор // Хозяйство и право. 2010. № 5. С.13 – 18.

Между тем категорию «существенные условия в трудовом праве, нельзя рассматривать в отрыве от перечня существенных условий. То есть ТК РФ не просто говорит об абстрактных существенных условиях для всех видов трудовых договоров, а, напротив, приводит единый перечень условий, который является обязательным для всех без исключения трудовых договоров. Кроме того, согласимся с мнением о том, что «существенные условия трудового договора имеют большую степень правовой защиты в отличие от существенных условий гражданско-правовых договоров. В случае с последними можно в любое время изменить данный перечень по соглашению сторон и в соответствии с их волей (конечно, в пределах закона)»¹.

Поэтому при определении существенных условий трудового договора как условий, которые обязательно должны быть в него включены (определены)², необходимо тут же акцентировать внимание на том, что перечень существенных условий законодательно определен; этот перечень исчерпывающий и распространяется абсолютно на все виды трудовых договоров.

Итак, согласно ст. 57 ТК РФ, существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

¹ Глазов В.В. Существенные условия трудового договора // Трудовое право. 2012. № 10. С. 33 – 35.

² Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовой договор. М.: Новая правовая культура, 2010. С. 74.

- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Характеризуя данный перечень как исчерпывающий, заметим, что теория и практика трудового права при решении вопросов, касающихся изменения трудового договора, зачастую идут по пути расширительного толкования понятия его существенных условий, признавая, что к таким условиям могут быть отнесены и другие условия, которые стороны посчитали необходимым включить в трудовой договор¹. В подтверждение своей позиции сторонники расширительного толкования существенных условий приводят следующие положения ТК РФ. Так, согласно ч. 2 ст. 303 ТК РФ, в письменный трудовой договор с работодателем - физическим лицом в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя. Кроме того, часть 3 ст. 344 ТК РФ устанавливает, что в трудовой договор между работником и религиозной организацией в соответствии с ТК РФ и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и религиозной организации как работодателя.

На наш взгляд, законодатель при формулировке указанных статей допустил ошибку, не учтя различный правовой вес слов и категорий, вводя в содержание указанных статей слово «существенные», поскольку указанные статьи не подразумевают «дополнительные существенные условия», а лишь говорят о значимых условиях для сторон. Поэтому нельзя говорить о расширительном списке существенных условий для отдельных видов трудовых договоров. Нельзя согласиться с точкой зрения о том, что «в последующем при оценке правомерности изменения условий трудового договора по инициативе работодателя судебная практика будет идти по пути признания в качестве существенных его условий не только тех из них, которые перечислены в части второй статьи 57 ТК РФ, но и иных условий, закрепляемых в конкретных трудовых договорах»².

Итак, существенные условия трудового договора.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. С.А. Панина. М.: МЦФЭР. 2012. С. 243.

² Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора // Хозяйство и право. 2010. № 5. С. 32 – 42.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

1) 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.

Комментарий: условие о месте работы включает в себя название структурного подразделения (цеха, отдела, лаборатории и т.п.). Исследователи рекомендуют включать в указанный пункт даже номер рабочего места (станка), когда такое условие является значимым для работника¹. Когда структурные подразделения находятся на разных территориях, а тем более в разных населенных пунктах, следует указывать их фактический и почтовый адрес. Особое значение имеют название и местонахождение обособленного структурного подразделения (филиала, представительства), которое будет являться местом работы работника на основании трудового договора;

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, 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 Федерации², или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

3) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причи-

¹ Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения / Е.А. Котко и др. // Налоговый вестник. 2012. № 9. С. 37 – 42.

² Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих: постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 3. URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

ны), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

Комментарий: *по общему правилу работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник фактически был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя до подписания трудового договора, то в нем должна быть названа фактическая дата начала работы (ст. 61 ТК РФ);*

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

Комментарий: в трудовом договоре может быть не только указана фиксированная сумма, но и сделана отсылка к соответствующим нормативным правовым актам, принятым в централизованном порядке, а также к коллективному договору и положению о премировании, действующим у данного работодателя. В условиях оплаты труда указывается не только размер основной тарифной ставки (должностного оклада), но также и размер доплаты (например, за совмещение профессий) надбавки (например, за ученую степень) и поощрительные выплаты (например, всякого рода премии, вознаграждения за общие итоги работы в течение квартала, года и т.д.;

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

Комментарий: *режим труда и отдыха может указываться с отсылкой к штатному расписанию. Однако в определенных случаях, данное условие необходимо детально указывать в индивидуальном трудовом договоре, если для данного работника он отличается от общих правил, установленных в организации. Например, работник моложе 18 лет имеет сокращенный рабочий день (ст. 271 ТК РФ); работающей женщине предоставляется дополнительный перерыв для кормления ребенка до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);*

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

Комментарий: *описание характеристик условий труда имеет особое значение при работе в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях. В этом случае в трудовом договоре должны быть закреплены полагающиеся работнику компенсации и льготы, если таковые предусмотрены непосредственно соглашением сторон договора;*

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

Комментарий: *при описании характеристики условий труда может быть указано, например, о разъездном характере работы, о периодичности коротких и долгосрочных командировок и т.п.;*

8) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим ТК РФ и иными федеральными законами.

Комментарий: *данное условие указывается, когда работодатель осуществляет медицинское, пенсионное страхование работника и в связи с этим производит отчисления в негосударственные страховые фонды;*

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

В комментируемой статье имеется важная оговорка. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57, 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.

Рассмотрим дополнительные условия трудового договора. В части 4 статьи 57 ТК РФ сказано, что помимо обязательных условий в тексте трудового договора могут быть установлены еще и дополнительные условия.

Дополнительные условия служат средством индивидуализации трудового договора. Как отмечают эксперты, именно посредством ус-

тановления дополнительных условий трудового договора - как при его заключении, когда поступающий на работу гражданин и работодатель выступают с формально-юридической точки зрения в качестве равноправных субъектов, так и в ходе реализации уже возникших трудовых отношений, – его стороны имеют возможность, разумеется, в рамках, определенных трудовым законодательством, коллективным договором (соглашением) и локальными нормативными актами, выработать наиболее приемлемые условия применения труда¹.

Важно подчеркнуть, что как существенные, так и дополнительные условия имеют определенную юридическую значимость. Несмотря на то, что дополнительные условия устанавливаются только по соглашению сторон, сам факт включения в текст трудового договора обязывает стороны их выполнять; их невыполнение должно повлечь правовые последствия.

В отличие от заданных законодательством рамок при установлении существенных условий трудового договора, включение в него дополнительных условий осуществляется работодателем (который, как правило, готовит проект трудового договора), исходя из особенностей деятельности организации и должностных полномочий лиц, осуществляющих те или иные функции по реализации этой деятельности, сложившейся в организации кадровой политикой, степени заинтересованности работодателя в тех или иных специалистах, имеющих у работодателя материальных или финансовых средствах и т.п.

К их числу относятся самые разнообразные условия, например, такие как:

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

¹ Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора // Хозяйство и право. 2010. № 5. С. 32 – 42.

6) 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;

8) о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Если в трудовом договоре не предусмотрено условие об установлении испытательного срока, то это означает, что работник принят без испытательного срока.

В договорном порядке стороны могут предусмотреть в договоре самые разнообразные льготы для работника, например, обеспечение жилой площадью, оплата расходов за использование своего транспортного средства в служебных целях и др.

В трудовой договор могут быть включены обязательства работника по повышению своей квалификации, освоению смежных профессий, а в обязательства работодателя могут быть включены обязательства по созданию соответствующих условий для этого.

При этом в некоторых случаях с учетом конкретных потребностей работника и возможностей работодателя может оказаться целесообразным их закрепление не в основном тексте трудового договора, а в дополнительных соглашениях к нему, заключаемых на определенный срок (на год, на несколько месяцев) в пределах его действия.

Статья 9 ТК РФ содержит императивное правило о том, что трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться.

Добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от ответственности, установленной за нарушение трудового законодательства. Например, ухудшающими положение являются: условие о выплате заработной платы полностью в натуральной форме; условие об обязанности работника возместить причиненный работодателю ущерб полностью, если по законодательству возможно привлечение лишь к ограничен-

ной материальной ответственности. Таким образом, в трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Соглашение об изменении условий трудового договора является неотъемлемой частью трудового договора. В дополнительных условиях представляется целесообразно закрепить пункты, в которых прописать, что работодатель доводит до работника под расписку: его должностную инструкцию, правила внутреннего распорядка, коллективный договор и др. основополагающие локальные нормативные акты, к примеру, по технике безопасности и т.д.

Важно подчеркнуть, что как существенные, так и дополнительные условия имеют определенную юридическую значимость. Условия являются обязательными для сторон, влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникших на его основе трудовых правоотношений; их невыполнение должно повлечь правовые последствия.

§3. Основания изменения трудового договора

Перевод на другую работу. По общему правилу ст. 72 ТК РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Развернутого легального определения перевода в трудовом праве нет.

К определенным условиям трудового договора, которые могут быть изменены, относятся все обязательные условия (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), согласованные сторонами при заключении договора, и дополнительные условия (ч. 4 ст. 57 ТК РФ), которые также были согласованы сторонами при заключении договора. Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ, к обязательным условиям трудового договора относится и условие о месте 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. По соглашению сторон в качестве допол-

нительного в трудовом договоре также может быть указано и условие об уточнении места работы: структурное подразделение, расположенное в той же местности, что и работодатель, и его местонахождение и (или) конкретное рабочее место работника (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

В абзаце 3 пункта 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК Российской Федерации»¹ разъяснено, что 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, т.е. другой населенный пункт (другой город, поселок, село и т.п.).

В то же время ст. 74 ТК РФ позволяет сегодня работодателям в одностороннем порядке изменять условия трудового договора (кроме трудовой функции) в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, условия трудового договора не могут быть сохранены. Складывающаяся практика применения положений ст. 74 ТК РФ вызывает серьезные вопросы.

Для работодателя прекращение трудовых отношений на основании ч. 4 ст. 74 ТК РФ и п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ экономически выгоднее (в несколько раз меньше размер выходного пособия), чем увольнение в связи с сокращением численности или штата работников и в связи с ликвидацией обособленного структурного подразделения (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, ч. 4 ст. 81 ТК РФ), а также организационно удобнее, чем перевод (ст. 72.1. ТК РФ), т.к. не требует получения письменного согласия работника и может быть в любое время осуществлено работодателем в одностороннем порядке.

В связи с этим зачастую работодатели, реализуя положения ст. 74 ТК РФ, вместо проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и мероприятий по ликвидации обособленных структурных подразделений либо вместо перевода работников с их письменного согласия используют положения ст. 74 ТК РФ и в одностороннем порядке уведомляют работников о предстоящем изменении

¹ О применении судами Российской Федерации ТК РФ: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2: в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22 // Рос. газета. 2004. № 3449.

определенного в договоре условия о месте работы либо условия об уточнении места работы: о структурном подразделении, его местонахождении, о рабочем месте (абз. 2 ч. 4 ст. 57 ТК РФ)¹.

Работодатель в порядке ст. 74 сообщает работникам, что, если они не согласны работать в новых условиях (в новом структурном подразделении, в новом населенном пункте, на новом рабочем месте), трудовые договоры с ними будут прекращены на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, поскольку у работодателя нет других вакантных должностей или работы в той местности, где упраздняется структурное подразделение (рабочие места), а предлагать работникам вакансии в других местностях работодатель обязан, только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами (либо работы в других местностях тоже нет).

Работники в этом случае оказываются в ситуации, когда им через два месяца после состоявшегося предупреждения предлагается работать в новом структурном подразделении (на новом рабочем месте), которое будет находиться в другом населенном пункте, при этом согласие работников не испрашивается, им не предлагаются другие варианты работы (ввиду их отсутствия и необязательности предложения), а выходное пособие в случае отказа от работы в другом населенном пункте, в другом подразделении, на другом рабочем месте будет составлять в среднем не три месячные заработные платы, как было бы при сокращении или ликвидации, а двухнедельный средний заработок².

Такое применение положений ст. 74 ТК РФ представляется спорным, и интерес представляет анализ практики различных судов общей юрисдикции, рассматривающих дела по искам работников, которые не согласны с таким увольнением.

Приведем пример. Истец обратилась с иском о признании приказа об увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ незаконным, восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула. В обоснование требований указала, что с 2006 года работала в должности юриста дирекции гипермаркета в обособленном структурном подразделении ООО в Нижегородской области. 15 октября 2009 года на основании

¹ Российское трудовое право: учебник для вузов / под ред. А.Д. Зайкина. М.: Проспект, 2012. С. 226.

² Циндяйкина Е.П. Перевод в трудовом праве. М.: Велби, 2013. С. 82.

ст.74 ТК РФ был издан приказ директора ООО «Об изменении организационной структуры юридического департамента», согласно которому «с целью обеспечения постоянной, качественной юридической поддержки деятельности гипермаркета, а также в целях оптимизации распределения обязанностей и трудовой нагрузки среди сотрудников с 01 января 2010 года местом работы юристов, работающих по месту нахождения региональных обособленных структурных подразделений, определен центральный офис в г. Москве», о чем истец была уведомлена под роспись.

21 декабря 2009 года истец письменно отказалась от работы в измененных условиях, ей была предложена работа менеджера по продажам в том же гипермаркете в Нижегородской области, от этой работы истец также отказалась. 28 декабря 2009 года был издан приказ об увольнении истца на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. С истцом был произведен полный расчет, выплачена предусмотренная ТК РФ компенсация в размере двухнедельного среднего заработка, трудовая книжка выдана. Все необходимые подтверждающие документы ответчик представил в материалы дела, указанные обстоятельства также не оспаривались истцом.

По мнению суда, отказавшего в иске работнику, работодателем-ответчиком правомерно были применены положения ст. 74 ТК РФ; работодатель уведомил истца об изменении условия о месте работы в трудовом договоре и предложил работнику место работы в другой местности и другом обособленном структурном подразделении ООО - в центральном офисе организации в г. Москве, при этом трудовая функция работника (работа в должности юриста) и содержание трудовой функции (профессиональные (должностные) обязанности работника) не изменялись, согласно требованиям ст. 74 ТК РФ.

Принимая решение об отказе уволенному работнику в исковых требованиях, суд пришел к выводу: «в связи с изменением организационных условий труда у работодателя существенно изменились условия труда у истца, которые связаны с перемещением работника на другое рабочее место. Поскольку истец отказалась от продолжения работы в новых условиях, работодатель был вправе уволить истца по

п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом работодатель не нарушил процедуру увольнения по данному основанию, предусмотренную законом»¹.

Безусловно, не требующее согласия работника изменение условия трудового договора о месте работы на основании ст. 74 ТК РФ удобнее для работодателей, чем перевод работника в порядке ст. 72.1 ТК РФ, где согласие работника требуется.

В части 1 статьи 72.1 законодателем дано определение перевода на другую работу, под которым (применительно к месту работы) понимается постоянное или временное изменение 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.

Согласно части 1 статьи 72.1 перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением особых случаев, исчерпывающе указанных в ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ (в связи с катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией и т.п., а также в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества и т.п.).

Предложенная законодателем и действующая на сегодняшний день редакция части 1 ст. 72.1. ТК РФ, как показала правоприменительная практика, является не вполне удачной, поскольку в определение перевода работника на другую работу не попадают отдельные случаи изменения места его работы. Так, если работодатель принял работника для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, но, в нарушение требований ч. 2 ст. 57 ТК РФ, не указал это структурное подразделение в трудовом договоре, то исходя из буквального толкования существующей редакции нормы можно сделать вывод о том, что не будет являться переводом такое изменение, когда у работодателя имеется несколько подразделений в разных местностях (в разных населенных пунктах) и он переводит работника из одного из них в другое без изменения трудовой функции.

¹ Решение Кстовского городского суда Нижегородской области по делу № 2-726/10 от 18.02.2010. URL: <http://www.kstovsky.nnov.sudrf.ru>, свободный.

То есть часть 1 ст. 72.1 ТК РФ в существующей редакции не относит к переводу изменение структурного подразделения на подразделение, расположенное как в той же самой, так и в другой местности, если оно не было указано в трудовом договоре, а также не относит к переводу перевод работника в другую местность не вместе с работодателем (когда «переезжает» вся организация), а независимо от него (когда у организации изначально создано несколько обособленных подразделений в разных местностях).

В связи с этим возникает серьезная правоприменительная проблема: если суд примет во внимание, что изменение места работы (населенного пункта, где работнику предлагается работа) влечет за собой изменение структурного подразделения, такое изменение следует отнести к переводу, и оно должно быть осуществлено только с письменного согласия работника (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). В то же время подкрепить свой вывод ссылкой на определение перевода, данное в ч. 1 ст. 72.1, суд не может. Одновременно ст. 74 ТК РФ не запрещает работодателю изменять любое условие трудового договора при неизменности трудовой функции работника¹.

Редакция части 1 статьи 72.1 также, на наш взгляд, требует дополнения: под переводом следует понимать перевод работника в другое структурное подразделение, на другое рабочее место, если новое структурное подразделение (рабочее место) расположено в другой местности (независимо от того, было ли условие о структурном подразделении (рабочем месте) закреплено в трудовом договоре). Любое изменение местности (населенного пункта, в котором расположено рабочее место, структурное подразделение) следует приравнивать к переводу и осуществлять исключительно с письменного согласия работника.

Заключая трудовой договор, стороны согласуют условие о том, в какой местности будет расположено структурное подразделение, в которое принимается работник, или его рабочее место. Условие о месте работы, о работе в определенной местности является согласованным сторонами изначально при заключении трудового договора, независимо от того, включено оно в трудовой договор или нет: поступающий на работу работник и работодатель оговаривают, куда имен-

¹ Иванова Т.С. Изменение условия трудового договора о месте работы: соотношение положений статьи 74 со статьями 72.1 и 81 ТК РФ // Трудовое право. 2010. № 9. С. 27 – 31.

но работник будет являться в рабочее время для осуществления своей трудовой деятельности, где будет расположено его рабочее место. Установить то, в какой местности (в каком населенном пункте) было расположено структурное подразделение (рабочее место) работника, возможно на основании фактических отношений сторон, независимо от документального закрепления этого условия в трудовом договоре. Изменение местности осуществления трудовой деятельности в большинстве случаев серьезно затрагивает интересы работника и не должно осуществляться без его согласия.

Перемещение как изменение условий трудового договора. Под перемещением понимается перемещение работника 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 (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ). В отличие от перевода, перемещение не требует письменного согласия работника. Квалифицирующими признаками перемещения являются неизменность местности, в которой находится рабочее место (структурное подразделение) работника, а также неизменность определенных сторонами условий заключенного трудового договора. Как только в отношениях возникает такой элемент, как изменение местности, отношения уже не могут быть квалифицированы как перемещение. Указанные нами выше случаи не подпадают и под определение перемещения, поскольку в обоих случаях изменяется местность (населенный пункт), в которой работнику предлагается рабочее место (структурное подразделение).

Таким образом, при перемещении меняется:

- рабочее место,
- структурное подразделение,
- или механизм (агрегат), на котором трудится работник.

При этом одновременно сохраняются прежними (не изменяются):

- трудовая функция,
- работодатель,
- местность, в которой находится рабочее место работника,
- любые иные условия трудового договора.

То есть для того, чтобы точно квалифицировать изменение условий труда как перемещение, необходимо взглянуть в трудовой договор с конкретным работником, а именно на то, как определено в нем место работы, которое согласно ст. 57 ТК РФ является условием, обязательным для включения в трудовой договор.

Точного указания на то, каким образом следует определять место работы, в ТК РФ нет. Из законодательства неясно, достаточно ли указать лишь наименование работодателя либо следует указывать и его местонахождение.

В то же время ст. 57 ТК РФ закрепляет правило, согласно которому в трудовом договоре с работником, выполняющим свою трудовую функцию в обособленном структурном подразделении, расположенном в другой местности, в качестве места работы необходимо указывать также это структурное подразделение и место его нахождения. Применяя данную норму по аналогии, можно сделать вывод о том, что в качестве места работы в трудовом договоре следует указывать место нахождения работодателя. При этом в соответствии со ст. 54 ГК РФ местом нахождения юридического лица является место его государственной регистрации, которая, в свою очередь, осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия такового – иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности.

Указывать в трудовом договоре необособленное структурное подразделение (то есть расположенное в той же местности), в которое принимается работник (отдел, участок, цех, факультет, кафедра и пр.), а также иным образом конкретизировать рабочее место, необязательно. При этом 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 (п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Ответ на вопрос, в интересах ли работодателя уточнять в трудовом договоре конкретное рабочее место работника вплоть до отдела или агрегата (механизма), на котором трудится работник, либо нет,

неоднозначен. Для целей более эффективного и быстрого «переброса» кадров из одного структурного подразделения в другое в пределах одного и того же населенного пункта, с одного агрегата (механизма) на другой имеет смысл не конкретизировать данный пункт трудового договора, поскольку в этом случае данный «переброс» будет квалифицирован как перемещение и не потребует получения согласия работника. С другой стороны, указание конкретного рабочего места в трудовом договоре необходимо в том случае, если работник выполняет свою трудовую функцию не по месту нахождения организации; это может помочь работодателю, например, в случае необходимости доказать отсутствие работника на рабочем месте.

Итак, если при изменении места выполнения трудовой функции работником не изменяется ни одно условие трудового договора, то данный случай может быть квалифицирован в качестве перемещения и возможен без согласия работника.

Пример из судебной практики. М. работал менеджером по продажам финансовых продуктов ЗАО «Связной Логистика» в г. Наро-Фоминске Московской области. Трудовой договор, заключенный между сторонами, предусматривал работу истца в структурном подразделении ЦМС 299 Наро-Фоминск-5. На основании приказа М. перемещен в структурное подразделение ЦМС 252 Наро-Фоминск-3 с тем же окладом и по той же должности. М. обратился в суд с иском к ЗАО «Связной Логистика», ссылаясь на то, что был переведен на работу с нарушением закона, то есть без его согласия. Суд отказал в удовлетворении иска, руководствуясь тем, что согласия истца на такое перемещение не требовалось, поскольку структурные подразделения находятся в одном и том же городе, трудовая функция истца при этом не изменилась. Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда решение Симоновского районного суда г. Москвы от 30 января 2012 г. оставила без изменения, апелляционную жалобу М. без удовлетворения¹.

В случае же, когда у работника при смене места работы (даже не конкретизированного в трудовом договоре) меняется какое-либо условие трудового договора (оплата труда, трудовая функция и пр.) или

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2012 по делу № 11-8200: URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

у работника появляются дополнительные обязанности, то данное изменение нельзя квалифицировать как перемещение (в этом случае будет иметь место перевод или иное изменение трудового договора), поскольку из содержания ст. 72.1 ТК РФ следует, что перемещение без согласия работника допускается лишь постольку, поскольку работник продолжает выполнять обусловленную трудовым договором работу (трудовую функцию), и никакие установленные по соглашению сторон условия трудового договора не изменяются.

Пример из судебной практики. Е. был принят на работу в ФГУП «Ведомственная охрана объектов промышленности РФ» в филиал «Татарстан» г. Набережные Челны на должность пожарного в пожарную часть № 1. 21 марта 2012 года Е. был переведен в пожарную часть № 3 старшим пожарным без письменного согласия, при этом ему был утвержден план прохождения стажировки, и после перехода истца в ПЧ-3 для дальнейшей работы ему необходимо было сдать квалификационный зачет. Суд признал перемещение Е. в другую часть незаконным, поскольку у истца появилась дополнительная обязанность в связи с переводом – сдача зачета. Перемещением же в силу ст. 72.1 ТК РФ считается поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой возникновение дополнительных обязанностей (то есть сохраняются прежние условия трудового договора), в виде сдачи зачета, экзамена и т.д. Ссылка ответчика на то, что истцу была сохранена заработная плата и наименование должности, основана на ошибочном толковании действующего трудового законодательства¹.

Единственным ограничением на перемещение работника является запрет переводить или перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, закрепленный в ст. 72.1 ТК РФ. При этом обязанности работодателя при перемещении запрашивать у работника документ, подтверждающий то, что работа не противопоказана последнему по состоянию здоровья, нет. Представляется, что в данном случае сокрытие работником факта запрета выполнять определенные работы по состоянию здоровья может являться основанием для признания факта злоупотреблением правом со стороны работника. По-

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 13.09.2012 по делу № 33-9332/201. URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

лагаем, что здесь возможно использовать по аналогии п. 27 постановления № 2, где говорится о том, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ 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.

Работник обязан подчиниться законному распоряжению работодателя о перемещении. Конституционный Суд неоднократно указывал на то, что работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала)¹, и отказ работника от выполнения распоряжения работодателя о перемещении может являться основанием для наложения на работника дисциплинарного взыскания согласно ст. 192 ТК РФ.

Пример из судебной практики. Водитель-экспедитор М. ЗАО «Островский хлебокомбинат» в связи с производственной необходимостью была перемещена с автомобиля ГАЗ-33022 на автомобиль ГАЗ-53. Однако М., находясь на территории предприятия, не выполнила распоряжение начальника автотранспортного участка О. по проведению ремонтных работ на автомобиле ГАЗ-53, в связи с чем был подписан приказ об объявлении М. замечания. Тот факт, что М. не приступила к ремонту закрепленного за ней автомобиля, ею не оспаривался. Суд пришел к выводу, что данный приказ не противоречит требованиям ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ, поскольку автомобиль ГАЗ - 33022 не был оговорен рабочим местом истицы. Согласно условиям трудового договора, М. взяла на себя обязательства управлять грузовыми автомобилями (автопоездами) всех типов и осуществлять текущий ремонт автомобиля, не связанный с разборкой и ремонтом двигателя. Отказ от выполнения работы при перемещении, совершенном с соблюдением закона, является нарушением трудовой дисциплины².

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 № 412-О-О. URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

² Кассационное определение Псковского областного суда от 03.03.2009 по делу № 33-154: URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

Зачастую во избежание более сложной процедуры изменения условий трудового договора, предполагающей получение письменного согласия работника на основании ст. 72 и 72.1 ТК РФ, работодатели фактически перевод подменяют понятием «перемещение», оформляя его приказом без получения согласия работника. Однако такая практика незаконна и может иметь ряд негативных последствий для работодателя.

В частности, в судебном порядке перемещение может быть признано незаконным, работник может потребовать выплату разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы или заработной платы за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда.

Пример из судебной практики. 10 января 1999 года с истицей Б. был заключен трудовой договор о работе в должности медсестры 4-го отделения Магаданского областного психоневрологического диспансера на полный рабочий день, со сменным режимом работы, на неопределенный срок. Приказом главного врача ГУЗ «Магаданский областной психоневрологический диспансер» от 27 июня 2011 года истица перемещена на работу в той же должности в отделение № 2 для обслуживания детей. Удовлетворяя исковые требования, суд пришел к выводу о том, что в данном случае работодатель осуществил перевод истицы на работу из отделения № 4 в отделение №2, а не ее перемещение, поскольку изменено конкретное структурное подразделение (отделение №4), оговоренное в трудовом договоре Б. Суд указал, что существенные условия трудового договора истицы изменились, следовательно, в данной ситуации перемещение в иное структурное подразделение следует считать переводом, который возможен только с согласия работника. Письменного согласия о своем переводе в отделение № 2 истица не давала. При таких обстоятельствах суд признал приказ ГУЗ от 27 июня 2011 года о перемещении Б. незаконным. Установив нарушение трудовых прав работника, суд в соответствии с ч. 9 ст. 394 ТК РФ взыскал в пользу Б. компенсацию морального вреда¹.

Более того, работник имеет право отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором, прибегнув к самозащите своих нарушенных прав на основании ст. 156 ТК. Это означает, что в случае неза-

¹ Кассационное определение Магаданского областного суда от 31.01.2012 № 33-101/12 по делу № 2-5510/11. URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

конного перевода работник может, письменно предупредив работодателя, приостановить работы (исключение составляют те виды работ, в отношении которых есть прямой запрет федерального закона на самозащиту). В законодательстве не решен вопрос о том, имеет ли работник право при этом оставить рабочее место вплоть до устранения нарушений.

Однако статья 379 ТК РФ специально предусматривает, что на время отказа работника от выполнения работы за ним сохраняются все трудовые права. При этом работодатель не имеет права препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав, в том числе не допускается привлечение данных работников к дисциплинарной ответственности (ст. 380 ТК РФ).

Данный период времени не будет квалифицирован в качестве прогула (согласно подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ прогулом является отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) вне зависимости от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд), поскольку у работника есть уважительная причина отсутствия на работе. Более того, время отказа работника от работы в рамках самозащиты должно быть оплачено работнику как время вынужденного прогула.

Данную позицию разделяет также и председатель судебного состава по трудовым и социальным делам Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ Горохов Б.А.: «...в этой ситуации отказ от работы - вынужденная мера работника по самозащите своих прав. И для него она является вынужденным прогулом. Если это вынужденный прогул, то он подлежит оплате в полном объеме. Статья 236 ТК РФ говорит о полном возмещении имущественного вреда, причиненного работнику незаконными действиями работодателя»¹.

Пример из судебной практики. К. обратился в суд с иском к ОАО «Красноборский леспромхоз» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В обоснование иска указал, что работал слесарем по ремонту лесозаготовительного оборудования в Новошинском мастерском участке ОАО. 10 сентября 2003 года он был уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ – за прогул, совершенный 09 сентября 2003 года, который он не совершал,

¹ Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие / Б.А. Горохов. М.: Проспект, 2010. С. 59.

так как в этот день начальник мастерского участка С. направил его на работу на сучкорезную машину. Он отказался выполнять данную работу, которая не входила в его трудовые обязанности. Кроме того, он не имел допуска для работы на сучкорезной машине. С. отстранил его от работы, сказав, что другой работы нет, и поэтому он свободен. В связи с этим он ушел с работы. Суд первой инстанции удовлетворил иск, что судом второй инстанции признано правильным¹.

Изменение существенных условий трудового договора. В течение трудовой деятельности могут возникнуть ситуации, когда нужно изменить условия трудового договора. Если изменение организационных и технологических условий труда может повлечь внесение изменений в трудовой договор, работодатель должен руководствоваться нормами ст. 74 ТК РФ. Довольно часто работодатели не имеют четкого представления о том, какие условия трудового договора могут быть изменены и при каких обстоятельствах. И в результате допускают всевозможные ошибки, которые приводят к трудовым спорам и разбирательствам в суде. Обратимся к статье 74 ТК РФ, которая к причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, относит, в частности:

- изменения в технике и технологии производства (внедрение новых станков, машин, технических регламентов, усовершенствование рабочих мест и т.д.);

- структурную реорганизацию производства (например, изменение режимов труда и отдыха, введение и пересмотр норм труда).

Причем эти изменения не должны влечь за собой изменение трудовой функции работника.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении № 2² указал, что и совершенствование рабочих мест на основе аттестации относится к таким изменениям условий труда. Кроме того, работодателю следует помнить, что изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны

¹ Обзор кассационной и надзорной практики рассмотрения гражданских дел судами Архангельской области за IV квартал 2012 года. URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

² О применении судами Российской Федерации ТК РФ: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2: в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22 // Рос. газета. 2004. № 3449.

ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Первым делом работодатель должен издать приказ или распоряжение, в котором будет обосновано внедрение изменений организационных или технологических условий труда, перечислены работники, которых коснутся изменения, и указано, что необходимо сделать в связи с этим. Далее 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. Но для некоторых категорий работников ТК РФ сделано исключение. В частности, статьей 306 ТК РФ определено, что работодатель - индивидуальный предприниматель должен предупредить работников об этом не менее, чем за 14 календарных дней. Религиозная организация может внести изменения в трудовой договор, предварительно уведомив работника об этом не менее чем за 7 календарных дней (ст. 344 ТК РФ).

Обратим внимание на исчисление срока уведомления работника. По нормам статьи 14 ТК РФ течение сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. Например, если работодатель уведомил работника о предстоящих изменениях 14 октября 2017 года, расторгнуть трудовой договор можно будет не ранее 15 декабря 2017 года.

Если работник согласен на работу в новых условиях, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

Если по каким-либо причинам работник отказывается продолжать трудиться в новых условиях, работодателю необходимо предложить ему другую имеющуюся 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 (ч. 3 ст. 74 ТК РФ). Такое предложение нужно оформить в письменном виде и ознакомить с ним работника под роспись¹.

Предложение вакантных должностей может быть совмещено с уведомлением в одном документе. В любом случае указанные документы желательно составить в двух экземплярах, один из которых (с ответом работника) будет храниться в отделе кадров, другой останется у работника.

Если на момент уведомления о предстоящих изменениях условий трудового договора отсутствовали вакансии, а в течение срока уведомления появились, об этом необходимо сообщить работнику в письменной форме.

Если работник отказывается ознакомиться с уведомлением, рекомендуем составить об этом соответствующий акт.

Отметим, что несоблюдение процедуры предупреждения об изменениях условий трудового договора может послужить основанием для восстановления работника на работе². Далее события могут развиваться двумя путями.

1. Работник не согласен продолжать работу в новых условиях, но согласен на перевод. В таком случае составляется и подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе работника на должность, предложенную работодателем. Затем издается приказ о переводе, вносится запись в трудовую книжку и личную карточку.

2. Работник отказывается и от продолжения работы в новых условиях, и от перевода или отсутствуют вакансии. В таком случае трудовой договор подлежит прекращению в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В последний рабочий день работнику выдается трудовая книжка и производится окончательный расчет. Кроме причитающейся заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск, работнику нужно выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в силу ст. 178 ТК РФ.

¹ Комиссарова Т.Ю. Изменение условий трудового договора из-за изменения организационных или технологических условий труда // Отдел кадров коммерческой организации. 2010. № 7. С. 31 – 36.

² Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 31.10.2008 № 25-В08-9: URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

Когда организационно-технологические изменения производства 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 ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. То есть при наличии профсоюзной организации работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган этой организации, представляющий интересы большинства работников. В свою очередь, выборный орган должен не позднее пяти рабочих дней со дня получения данного проекта представить работодателю мотивированное мнение в письменной форме. Если он не согласен с проектом либо вносит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с этим либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации.

При недостижении соглашения возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который затем может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в трудовой инспекции или в суде. Трудовая инспекция при получении жалобы должна в течение месяца провести проверку и в случае выявления нарушений выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта.

При принятии решения о введении неполного рабочего дня или недели следует учитывать наличие в штатном расписании профессий, специальностей или должностей, работа на которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии в соответствии с постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со ст. 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»¹, и об утверждении правил исчис-

¹ О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27

ления трудовой пенсии, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст. 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Важно, что для указанных в списках лиц в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии включается работа, которая выполнялась в режиме неполной рабочей недели, но полного рабочего дня.

Неполный режим рабочего времени вводится приказом по организации. После издания приказа необходимо уведомить работников в письменной форме о предстоящем изменении режима работы. При этом согласие или несогласие работника трудиться в новом режиме прописывается в уведомлении либо отдельным документом. После принятия решения о введении неполного рабочего времени работодатель обязан известить об этом службу занятости в трехдневный срок в силу п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»¹.

Необходимо помнить, что к уведомлению нужно приложить копию самого приказа. Если такое уведомление не направить, то организацию могут привлечь к административной ответственности. В частности, ст. 19.7 КоАП РФ установлено, что непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу) сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности, а равно представление в государственный орган (должностному лицу) таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных ст. 19.7.1, 19.7.2, 19.8, 19.19 КоАП РФ, влечет наложение административного штрафа.

Поскольку процедура изменения условий трудового договора по инициативе работодателя может повлечь трудовые споры из-за

Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»: постановление Правительства РФ от 29.10.2002 № 781: с изм. от 26.05. 2009 URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

¹ О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-І: в ред. Федерального закона от 20.04.1996 № 36-ФЗ: с изм. от 28.07.2013 // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 18. Ст.565; СЗ РФ. 2013. № 30. Ст. 3739.

увольнения не согласившихся продолжать трудиться в новых условиях, работодатель должен быть готов отстаивать свою позицию. В частности, в пункте 21 постановления № 2 Верховный Суд рекомендует судам, разрешающим дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ), учитывать, что работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда (например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства) и не ухудшало положение работников по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным¹.

Отметим основные ошибки.

1. Несоблюдение сроков уведомления. Например, Кировским районным судом г. Казани 12 января 2012 года вынесено решение, согласно которому с ОАО «РЖД» будут взысканы денежные средства в пользу работников локомотивного депо Юдино в связи с неуведомлением работников об изменении положения о премировании. Истцы в судебном заседании утверждали, что были ознакомлены с положением о премировании, введенном в действие с 01 июня 2011 года, лишь 05 июля 2011 года. К тому же им не был представлен приказ об утверждении этого положения, не сообщались сроки введения в действие положения, размер и порядок применения поправочных коэффициентов. Для ознакомления им был представлен лишь один лист положения, из которого следовало, что премия снижается с 30% до 25%. Суд посчитал установленным нарушение работодателем обязанности, предусмотренной ст. 74 ТК РФ, об извещении работников об измене-

¹ Комиссарова Т.Ю. Изменение условий трудового договора из-за изменения организационных или технологических условий труда // Отдел кадров коммерческой организации. 2010. № 7. С. 31 – 36.

нии в оплате труда в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения этих изменений, что дает право истцам требовать начисления им премии за июнь, июль, август 2011 года, исходя из ранее действовавшего положения о премировании, в размере 30% и без применения поправочных коэффициентов, так как другие основания для снижения им размера премии отсутствовали¹.

2. Неверное определение причин организационно-технологического характера. Так, Вахитовский районный суд г. Казани, рассмотрев 30 мая 2012 года в открытом судебном заседании гражданское дело, удовлетворил иски Н. и Б. к ООО «Мастер-Сервис» об отмене приказов об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Н. и Б. считали увольнение незаконным по мотиву отсутствия в ООО «Мастер-Сервис» каких-либо организационных или технологических изменений условий труда, которые могли бы стать основаниями для изменения работодателем условий трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

Представители ответчика иск не признали, указав, что истицы законно и обоснованно уволены с работы по рассматриваемому основанию. Необходимость изменения определенных условий трудовых договоров, заключенных с истицами, была вызвана финансовым положением организации, отсутствием заказов на продукцию и, как следствие, изменением структуры производства, уменьшением количества сотрудников по операциям технического процесса.

Выслушав стороны и исследовав материалы дела, суд признал иск обоснованным. В соответствии с частью 1 статьи 74 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по инициативе работодателя, если они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Первой обязательной процедурой при реализации таких мероприятий в соответствии с ч. 2, 3 и 4 ст. 74 ТК РФ является обоснование работодателем в приказе или распоряжении названных изменений с указанием причин их внедрения.

¹ Решение Кировского районного суда г. Казани от 12.01.2012 по делу № 2-344/2012. URL: <http://www.kirovsky.tat.sudrf.ru>, свободный.

Ответчик сообщил, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием уменьшения заказов на выпускаемую продукцию. Между тем причина экономического характера не является законным основанием для изменения такого условия трудового договора, как оплата труда. Такой вывод следует, прежде всего, из положений ст. 129, 132 ТК РФ, где определено: оплата труда работника (заработная плата) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты). Что касается отмены стимулирующих выплат со ссылкой на тяжелое финансовое положение, данные действия работодателя противоречат закону. При таких обстоятельствах суд пришел к выводу о недоказанности ответчиком изменений организационных или технологических условий труда в ООО «Мастер - Сервис», дававших работодателю основания для изменения условий трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ¹.

Реорганизация, смена собственника имущества организации, изменение подведомственности. 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. Увольнение невозможно, если произошло: изменение состава участников (акционеров), поскольку они обладают лишь обязательственными правами в отношении таких юридических лиц (например, могут участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли); изменение подведомственности (подчиненности) организации. Смена собственника всей организации не может повлечь за собой расторжение трудового договора по основаниям п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, даже если этот собственник и единственный. Увольнение по указанному основанию может последовать лишь при смене вида собственника: Российская Федерация, субъект Российской Федерации, орган муниципальной власти либо юридические или физические лица.

¹ Решение Вахитовского районного суда г. Казани от 30.05.2012 по делу № 2-3036/201. URL: <http://www.vahitovsky.tat.sudrf.ru>, свободный.

То есть сменой собственника организации является лишь передача собственности из одного вида в другой.

Замена субъекта на стороне работодателя в трудовых договорах, заключенных от имени работодателя, формально другим юридическим субъектом свидетельствует о возможности изменения трудового договора не только путем изменения его условий, а еще и путем изменения одного из его субъектов¹. Это связано со статьей 75 «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации» ТК РФ.

Прежде всего, следует обратить внимание на то, что перечисление определенных ситуаций в названии статьи и аналогичный по задачам перечень в ее диспозиции отличаются. Название статьи 75 ТК РФ должно включать еще и упоминание о подчиненности, особо указанное в ее основном тексте. Думается, правы те юристы, которые подведомственность рассматривают в качестве особого типа подчиненности, действующего при наличии ведомства в смысле официальной построенной сверху вниз публичной структуры управления (министерство и т.п.), включающей в себя организацию-работодателя².

Далеко не все перечисленные в диспозиции ст. 75 ТК РФ ситуации могут быть признаны изменениями трудового договора. На практике не доводилось видеть трудовых договоров, в которых бы оговаривалась работа при условии определенной подведомственности, подчиненности, работа при условии именно определенного собственника имущества организации. А раз трудовые договоры указанную информацию не содержат, нет оснований признавать, что при изменении подведомственности, подчиненности, собственника имущества организации происходит изменение трудового договора. Встречавшиеся случаи, когда в сведениях о работодателе показывалось на подведомственность организации, ее подчиненность, по указанным выше обстоятельствам при соответствующих переменах как изменение трудового договора опять же квалифицироваться не могут.

¹ Силко И.Г. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации // Отдел кадров бюджетного учреждения. 2011. № 4. С. 30 – 42.

² Греченков К.В., Розова А.Н., Кузнецова О.А. О соотношении понятий «изменение подведомственности организации» и «изменение подчиненности организации» // Перм. конгресс ученых-юристов. Пермь, 2010. С. 414 – 416.

Другое дело, если стороны трудового договора вдруг решат включить в его текст дополнительное условие о том, что работник заключает трудовой договор именно с работодателем, подчиняющимся какому-то определенному органу, и т.п. В принципе, свобода трудового договора сейчас эту возможность не исключает. При ее использовании в случае соответствующей перемены усматриваются обстоятельства для применения правил изменения условий трудового договора в связи с изменением организационных условий труда. Необычность ситуации в таком случае будет сопряжена с тем, что организационное условие труда и условие трудового договора совпадут. Во избежание подобных коллизий и для обеспечения свободы предпринимательской деятельности, независимости структуры управления в обществе от позиции отдельных работников в ст. 75 ТК РФ целесообразно, дав определения соответствующих понятий, прямо указать, что их изменение не является изменением трудового договора.

Пример из судебной практики. В одном из трудовых споров суд пришел к выводу, что в рассматриваемом случае произошла смена собственника имущества организации, право собственности на имущественный комплекс предприятия, находившийся ранее в собственности Российской Федерации и хозяйственном ведении ФГУП НИИ-КИ ОЭП, перешло к ОАО «НИИ ОЭП», что является основанием для расторжения трудового договора с заместителем директора ОАО «НИИ ОЭП» «А.». Изменений определенных сторонами условий трудового договора, а равно изменений организационных или технологических условий труда в результате смены собственника организации в ходе судебного заседания не судом установлено¹.

Явно нет изменения трудового договора и в таких случаях реорганизации юридических лиц, как присоединение (для работников юридического лица, к которому присоединяется другое юридическое лицо) и выделение (для работников юридического лица, из которого произведено выделение). Вместе с тем, если в результате реорганизации юриди-

¹ Решение Сосновоборского городского суда Ленинградской области от 17.05.2012 по делу № 2-357/2012. URL: <http://www.consultant.ru>, свободный. Аналогичными решениями являются: Решение Ленинского районного суда г. Нижнего Тагила от 21.09.2012 по делу № 2-1456/2012; Решение Алатырского районного суда Чувашской Республики - Чувашии от 17.07.2012 по делу № 2-540/2012. URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

ческого лица на стороне работодателя появляется формально другой субъект, то изменение трудового договора всё-таки происходит.

Если допустить соединение в одном лице работодателя и собственника имущества, то при смене собственника возможно утверждать и об изменении работодателя, а значит, изменении трудового договора. Но унифицировать такой вывод, в отличие от сделанного выше вывода, сопряженного с рядом ситуаций при реорганизации, нельзя. Ведь во многих ситуациях вещные права работодателя не означают права собственности, а тогда собственник и работодатель - принципиально разные субъекты, не соединимые в одном лице. Но ситуация видится еще более сложной и поэтому требующей особого изучения.

Ситуацию попробовали подправить разъяснением в пункт 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹. В нем констатировано: «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 при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации». А далее в изучаемом постановлении оговаривается, что собственником имущества хозяйственного товарищества или общества является оно само.

Эти разъяснения позволили упростить реализацию права в части приватизации и огосударствления имущества, но еще более запутали решение вопроса относительно наиболее распространенных категорий работодателей в России – обществ и товариществ, обусловив аб-

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2: в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22 // Рос. газета. 2004. № 3449.

солютные противоречия. Например, согласно статье 240 ТК РФ собственник имущества организации может ограничить право работодателя на полный или частичный отказ от взыскания ущерба с работника. Данная конструкция не ограничена каким-либо перечнем категорий работодателей, на круг которых она распространяется. Из этого следует, что работодатели и собственники имущества организации, как правило, суть разные субъекты.

Отстранение от работы. Отстранение (недопущение) работника от работы – это приостановление выполнения им своей трудовой функции по распоряжению работодателя, по основаниям и в течение периода времени, предусмотренным трудовым законодательством. Цель отстранения от выполнения трудовых обязанностей - предупреждение возникновения рисков и негативных последствий, связанных со сложившейся ситуацией, послужившей основанием для отстранения¹.

Отметим, что отстранение или недопущение к работе является обязанностью работодателя, а не его правом.

Пример из судебной практики. В деле, рассмотренном Кировским районным судом г. Казани, работник просил работодателя перевести его на более легкий труд согласно заключению врачебной комиссии либо за неимением подходящих вакансий отстранить его от работы². Работодатель проигнорировал указанное заявление. В свою очередь, работник не вышел на рабочее место, и работодатель поспешил уволить его за прогул. Суд признал действия работодателя незаконными, указав, что в данной ситуации работодатель должен был отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, а не увольнять его. Довод работодателя о том, что работник в любом случае должен находиться на рабочем месте, судьи признали несостоятельным. Согласно статье 129 ТК РФ заработной платой (оплатой труда работника) является вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а поскольку заработная плата за период отстранения от работы не начисляется, работник не обязан присутствовать на рабочем месте.

¹ Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2010. С. 68.

² Решение Кировского районного суда г. Казани от 25.06.2012 по делу № 2-166/2012. URL: <http://www.kirovsky.tat.sudrf.ru>, свободный.

Законодатель указывает на временность отстранения от работы. Поэтому если работодателю заведомо известно, что причины, по которым сотрудника приходится отстранять от работы, носят постоянный характер, работодатель должен не отстранять работника, а сразу озаботиться его переводом на другую работу либо увольнением (если на то есть основания).

Пример из судебной практики. В решении Вахитовского районного суда города Казани от 01 ноября 2010 г. № 2-265/10 судья постановил возместить недополученный заработок работнику, который был отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением¹. Медкомиссия установила, что работник нуждался в освобождении от данной работы постоянно, что зафиксировала в своем заключении. Работодатель, в свою очередь, отстранил работника от выполнения обязанностей без выплаты последнему заработной платы до устранения обстоятельств, послуживших причиной отстранения. Однако суд указал, что работодатель в данной ситуации не должен был отстранять сотрудника (поскольку причина для отстранения носит постоянный, а не временный характер), ему следовало сразу предложить работнику перевод на подходящее для него место работы.

При отстранении работника трудовой договор с ним, как правило, не расторгается, если только в связи с причиной отстранения к нему не была применена такая мера дисциплинарного взыскания, как увольнение. Общие случаи отстранения работника установлены ст. 76 ТК. Отстранять по основаниям, не предусмотренным законодательством, работодатель не имеет права. Так, в статьях 330.4 и 330.5 ТК РФ перечислены случаи, при которых работодатель обязан отстранить работника от подземных работ (не допускать к таковым). Статьей 348.5 ТК РФ определены случаи отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях. В силу статьи 18 Федерального закона от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» от выполнения обязанностей, связанных с возможным применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, отстраняется сотрудник полиции, не прошедший проверку на профессиональную пригодность к таким

¹ Решение Вахитовского районного суда г. Казани от 01.11.2010 № 2-2865/10.URL: <http://www.vahitovsky.tat.sudrf.ru>, свободный.

действиям¹. Чтобы получить допуск к работе, такой сотрудник должен пройти аттестацию на соответствие замещаемой должности.

Помимо специальных оснований отстранения сотрудников определенных профессий и должностей, работодатель должен произвести отстранение в случаях, установленных ст. 76 ТК РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к ней) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к ней. В этот период зарплата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Например, в случае временного отстранения сотрудника ОВД от должности ему выплачивается денежное довольствие в размере должностного оклада и оклада по специальному званию, а также надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет)². Прежде всего, отметим, что отстранение от работы осуществляется приказом работодателя. Но работодатель должен оформить и другие документы в зависимости от основания отстранения. Рассмотрим все по порядку.

Появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При обнаружении на работе сотрудника, находящегося в состоянии опьянения, непосредственный руководитель, работник отдела кадров или иной работник администрации организации составляет докладную записку на имя руководителя. В докладной указываются фамилия, имя, отчество работника, дата и время события, обстоятельства, при которых был обнаружен работник. Кроме этого, необходимо составить документ, подтверждающий факт опьянения. Согласно пункту 42 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации» состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может подтверждаться как медицинским заключением, так и другими видами доказательств,

¹ О полиции: Федеральный закон Российской Федерации от 07.02.2011 № 3-ФЗ: с изм. от 03.12.2012 // Рос. газета. 2011. № 5401.

² О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011. № 247-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 30. Ст. 4595.

которые суд должен оценить¹. Таким документом может быть акт, составленный комиссией числом не менее трех человек. Работника знакомят с актом под роспись и предлагают представить свои объяснения. Если он отказывается, в акте делается отметка об этом.

Мы упоминали, что работник может оказаться не только отстраненным от работы, но и не допущенным к ней. Так, для некоторых категорий установлено прохождение обязательных медицинских осмотров для установления признаков алкогольного или другого опьянения: предрейсовые проверки состояния здоровья водителей (ст. 20 Федерального закона от 10 декабря 1995 г. № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (далее – Закон № 196-ФЗ)², предсменные медосмотры работников в области электроэнергетики (ст. 28 Федерального закона от 26 марта 2003 г. № 35-ФЗ «Об электроэнергетике»)³ и др.

Процедура недопущения к работе аналогична отстранению: на основании документа, подтверждающего факт алкогольного или другого опьянения, работодатель издает приказ о недопущении работника.

Непрохождение работником в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. В соответствии со ст. 212 и 225 ТК РФ работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. По итогам обучения работодатель должен проводить проверку знаний работников о требованиях по охране труда. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утвержден постановлением Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29⁴ (далее – постановление № 1/29). Для проведения проверки приказом работо-

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2: с изм. от 28.09.2010 № 22 // Рос. газета. 2004. № 3449.

² О безопасности дорожного движения: Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ: с изм. от 23.07.2013 // СЗ РФ. 1995. № 50. Ст. 4873.

³ Об электроэнергетике: Федеральный закон от 26.03. 2003 № 35-ФЗ: с изм. от 05.04. 2013 // СЗ РФ. 2003. № 13. Ст. 1177.

⁴ Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций: зарегистрировано в Минюсте России 12.02.2003 № 4209: постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 // Рос. газета. 2003. № 35.

дателя создается комиссия в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Результаты проверки оформляются протоколом по соответствующей форме, утвержденной постановлением № 1/29. Работнику, успешно прошедшему проверку знаний, выдается удостоверение за подписью председателя комиссии, заверенное печатью организации, по форме, утвержденной постановлением № 1/29.

Согласно постановлению № 1/29 работник, не прошедший проверку знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку в срок не позднее одного месяца. До прохождения повторной проверки работник приказом руководителя отстраняется от работы. Если работник и во второй раз не прошел проверку знаний, он не имеет права приступать к работе, пока не пройдет проверку. Если работник уклоняется от прохождения проверки, к нему может быть применено дисциплинарное взыскание (подп. «в» п. 35 постановления № 2 от 17 марта 2004 г.).

Сведения о работниках, не прошедших проверку, представляются руководителю организации для отстранения их от работы и принятия других мер.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда не по своей вине, ему производится оплата всего времени отстранения от работы как простоя – не менее 2/3 средней заработной платы (ч. 3 ст. 76 ТК РФ).

Требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленные средства индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда, имеет право специалист по охране труда в организации¹.

Отметим, что работник должен быть отстранен по указанному основанию не только по требованию специалиста по охране труда ор-

¹ Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации: постановление Минтруда РФ от 08.02.2000 № 14 // Бюллетень Минтруда РФ. 2000. № 2, 3.

ганизации, но и по требованию должностного лица контролирующего органа, предъявленному в форме предписания.

Непрохождение работником в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В силу части 2 статьи 212 ТК РФ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) и другие медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования. Работодатель не имеет права допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров (обследований, психиатрических освидетельствований), а также в случае медицинских противопоказаний.

Работник, не прошедший обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр или психиатрическое освидетельствование, отстраняется от работы (не допускается к работе) до тех пор, пока такой осмотр не будет пройден. При этом работодателю нужно помнить, что он должен обеспечить работнику условия для прохождения медосмотра: освободить от работы на время прохождения осмотра, перечислить оплату в медицинскую организацию и т.д.

Если работник уклоняется от прохождения медосмотра, работодатель может привлечь его к дисциплинарной ответственности (подп. «в» п. 35 постановления № 2 от 17 марта 2004 г.).

Основанием для издания приказа об отстранении в данном случае будет документ, подтверждающий факт непрохождения медосмотра. Это может быть объяснительная работника или его письменный отказ от прохождения осмотра, справка или иной документ медучреждения о неявке работника на осмотр, акт работодателя об отказе пройти медосмотр.

Выявление в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопока-

заний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. Согласно все той же части 2 статьи 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний. Они могут быть выявлены в результате как медицинского осмотра, пройденного работником в силу требований законодательства или по его собственной инициативе, так и других медицинских процедур¹.

Если медицинское заключение содержит противопоказания к выполнению трудовой функции работником и он нуждается в предоставлении другой работы, то срок отстранения составляет период времени до оформления работодателем перевода работника.

В силу статьи 73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития РФ от 02 мая 2012 г. № 441н и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия необходимо перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья². Если он отказывается от перевода либо соответствующая работа отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения зарплата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Отметим, что 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 по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Приостановление на срок до двух месяцев действия специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, на ношение оружия, другого специального права) в соот-

¹ Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2010. С. 70.

² Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений: приказ Минздравсоцразвития РФ от 02.05.2012 № 441: зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2012 N 24366 // Рос. газета .2012. № 127.

ветствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Допуском к выполнению отдельных видов работ является получение работником специального права, которое выражается в форме удостоверения, разрешения, лицензии и др.:

- водительское удостоверение для водителей – подтверждает право на управление транспортными средствами (ст. 27 ФЗ «О безопасности дорожного движения»);

- сертификат (свидетельство) на управление воздушным судном (п. 1 ст. 53 Воздушного кодекса РФ)¹;

- лицензия на право заниматься нотариальной деятельностью (ст. 3 Основ законодательства РФ о нотариате от 11 февраля 1993 г. № 4462-1)²;

- лицензия на ношение оружия (ФЗ «Об оружии» от 13 декабря 1996 г.» № 150-ФЗ³, Правила оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему на территории РФ, утвержденные постановлением Правительства РФ от 21 июля 1998 г. № 814⁴, и др.).

Кодексом об административных правонарушениях РФ среди прочих мер ответственности предусмотрено лишение лица специального права на срок от одного месяца до трех лет, которое осуществляется путем изъятия документа, удостоверяющего такое право⁵.

Обратим внимание, что если лицу (водителю) до вынесения постановления об административном нарушении было выдано временное удостоверение, это не будет основанием для отстранения, поскольку при этом работник может выполнять свои трудовые обязанности.

Итак, работодатель может отстранить работника по данному основанию, только если работника лишили специального права на срок до двух месяцев. Если срок больше двух месяцев или работник вооб-

¹ Воздушный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 19.03.1997 № 60-ФЗ: в ред. Федерального закона от 06.07.2016 // СЗ РФ. 1997. № 12. Ст. 1383.

² Основы законодательства РФ о нотариате от 11.02.1993 № 4462-1: в ред. Федерального закона от 29.12.2015 // Рос. газета. 1993. № 49.

³ Об оружии: Федеральный закон от 13.12.1996 № 150: в ред. Федерального закона от 06.07.2016 // Росс. газета. 1996. № 241.

⁴ Правила оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему на территории РФ: постановление Правительства РФ от 21.07.1998 № 814: в ред. Федерального закона от 06.05.2015 // Рос. газета. 1998. № 159.

⁵ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ: в ред. Федерального закона от 03.04.2017 // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 1.

ще лишен данного права, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

В случае приостановления действия специального права на срок до двух месяцев работнику нужно предложить перевод с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, 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, а в других местностях – если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Основанием для издания приказа будет постановление о привлечении работника к административной ответственности и письменный его отказ от перевода на другую должность. Срок отстранения указывается четко в соответствии с периодом приостановления специального права.

Если работник имеет другие обязанности, для исполнения которых не требуется разрешение, он отстраняется только от выполнения тех функций, для которых необходимо наличие специального права.

По требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Работодатель обязан отстранить работника от работы, если в отношении него вынесено соответствующее решение компетентного органа или должностного лица:

- суд (ст. 29, 114 Уголовно-процессуального кодекса РФ)¹;
- государственные инспекторы труда, которые имеют право предъявлять работодателям предписания об отстранении виновных в нарушении трудового законодательства от должности в установленном порядке, а также об отстранении лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда (ст. 357 ТК РФ);

¹ Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 18.12.2001 № 174-ФЗ: в ред. Федерального закона от 03.04.2017 // СЗ РФ. 2001. № 52 (ч. I). Ст. 4921.

- государственные санитарные врачи и их заместители, которые имеют право выносить постановления о временном отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут стать источниками их распространения в связи с особенностями деятельности или производства (абз. 4 подп. 6 п. 1 ст. 51 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»)¹;

- государственные инженеры - инспекторы Ростехнадзора. Они имеют право выдавать предписания об отстранении от работы работников из-за неудовлетворительного знания правил, норм и инструкций по промышленной безопасности в области государственного надзора за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники в Российской Федерации (постановление Правительства РФ от 13 декабря 1993 г. № 1291 «О государственном надзоре за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники в Российской Федерации»)² и другие.

Основанием для издания приказа об отстранении по требованию уполномоченного органа или должностного лица может быть решение, постановление, протокол или предписание. Получая такой документ, работодатель должен убедиться, надлежащим ли органом или должностным лицом предъявлено требование, правильно ли оно оформлено, и проверить, какое именно решение в нем содержится. Если в документе даны рекомендации, а не предъявлено требование об отстранении работника, работодатель сам решает, отстранить работника или нет.

С приказом об отстранении работника знакомят под роспись. Если он отказывается подписывать, в приказе делают запись об этом.

Отстранение работника также необходимо отразить в таблице учета рабочего времени (унифицированные формы Т-12, Т-13). Срок отстранения отмечается путем проставления буквенного (НБ) или цифрового (35) кода (отстранение от работы (недопущение к работе))

¹ О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ: в ред. Федерального закона от 03.07.2016 // СЗ РФ. 1999. № 14. Ст. 1650.

² О государственном надзоре за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники в Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 13.12.1993 № 129: в ред. от 17.11.2015 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 51. Ст. 4943.

по причинам, предусмотренным законодательством). В трудовую книжку запись об отстранении работника от работы не вносится.

Несмотря на то, что обязанности заносить сведения об отстранении в личную карточку нет, в целях обеспечения внутреннего учета и для исчисления стажа работы для предоставления отпуска данные об отстранении и допуске все же лучше занести в разд. 10 «Дополнительные сведения».

Время отстранения не включается в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 121 ТК РФ), а также в период работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости¹.

Отдельно рассмотрим отстранение от должности руководителя организации. В первую очередь, он может быть отстранен в связи с непрохождением в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, поскольку в силу ст. 225 ТК РФ и п. 1.5 постановления № 1/29 таким обучению и проверке подлежат все работники фирмы, в том числе ее руководитель. Именно он несет ответственность за организацию своевременного обучения и проверки знаний по охране труда.

Также основанием для отстранения от работы (и для расторжения трудового договора) руководителя является решение арбитражного суда, в соответствии с которым суд отстраняет руководителя организации-должника от должности по ходатайству временного управляющего в случае нарушения требований Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»² (п. 1 ст. 278 ТК РФ). Кроме этого, руководители негосударственных организаций могут быть отстранены в случае введения на территории РФ чрезвычайного положения в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением ими мер, предусмотренных Федеральным консти-

¹ Об утверждении 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»: постановление Правительства РФ от 11.07.2002 № 516: с изм. от 25.03.2013 // СЗ РФ. 2002. № 28. Ст. 2872.

² О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ: в ред. от 23.07.2013 // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

туционным законом от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»¹ (п. «ж» ст. 11, п. «в» ст. 13).

Руководитель коммерческой организации может быть отстранен на основании требования судебного органа в связи с привлечением к уголовной ответственности, например по ст. 176 УК РФ – за незаконное получение кредита. Сложность отстранения руководителя заключается в том, что законодательством не установлен соответствующий порядок. Если руководствоваться п. 4 ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», руководитель отстраняется от работы (приостанавливает полномочия) на основании протокола совета директоров². Федеральным законом от 08 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» вообще не предусмотрено приостановление полномочий директора – ни коллегиальным исполнительным органом, ни собранием учредителей³.

Таким образом, лучше определить процедуру отстранения руководителя организации в уставе организации. Как правило, отстранение директора осуществляется на основании протокола собрания (решения) участников (а) общества.

Итак, если стороны согласны изменить оговоренные ранее условия договора, то трудовое законодательство позволяет сделать это довольно просто. Необходимо достигнуть соглашения и зафиксировать его в письменной форме. Документ, который заключают работник и работодатель, будет дополнительным соглашением к трудовому договору. Этот вариант, как правило, для случаев, когда изменения в трудовом договоре носят постоянный характер. Если же условия договора меняются временно, например работника переводят на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, который болеет или отправлен в командировку, то в этом случае на практике работодатель ограничивается изданием соответствующего приказа. Если работник не возражает, то он может выразить свое согласие пу-

¹ О чрезвычайном положении: Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ: с изм. от 07.03.2005 // СЗ РФ. 2001. № 23. Ст. 2277.

² Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ: с изм. от 23.07.2013 // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст.1; 2013. № 33. Ст. 3423.

³ Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ: с изм. от 23.07.2013 // СЗ РФ. 1998. № 27. Ст. 2785.

тем проставления соответствующей фразы и подписи на этом приказе. В противном случае последствия для работника будут зависеть от того, является для него этот перевод обязательным или нет. В первом случае он будет обязан приступить к новой работе, а во втором случае работодатель не сможет заставить его изменить условия первоначально заключенного трудового договора.

Изменение трудового договора может производиться по следующим основаниям: 1) по инициативе работодателя; 2) по инициативе работника; 3) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; 4) по взаимному соглашению сторон.

Внесение изменений по соглашению сторон не вызывает на практике особых сложностей. Часто возникает вопрос, может ли послужить основанием для изменения условий трудового договора сложившаяся кризисная ситуация. Иными словами, можно ли рассматривать кризис как повод для изменения организационных условий труда. Заметим сразу, что однозначный ответ на этот вопрос до формирования практики, в том числе и судебной, дать сложно. Представляется, что организационные условия труда – это, скорее, порядок организации работы, т.е. то, как в конкретной компании организован сам процесс труда (управление, взаимодействие между подразделениями и т.п.). Но организация не может существовать в отрыве от внешней среды: от наличия или отсутствия рынка сбыта, платежей контрагентов по договорам, эффективности реализации произведенной продукции и т.п.

Необходимо различать перевод и изменение существенных условий трудового договора. Ведь в случае с переводом речь идет об изменении трудовой функции работника и (или) структурного подразделения. Если же говорить об изменении существенных условий трудового договора, то подразумевается, что меняться будут другие условия, по которым были достигнуты соглашения между работником и работодателем, – о режиме труда и отдыха, порядке оплаты труда и др.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что такое трудовой договор? Предмет трудового договора.
2. Назовите критерии деления трудовых договоров на виды.
3. Проведите разграничение трудового договора и гражданско-правового договора.
4. Назовите стороны трудового договора.
5. Каким критериям должен соответствовать работник и работодатель?
6. В чем отличие обязательных условий трудового договора от факультативных?
7. Опишите процедуру заключения трудового договора.
8. Как осуществляется изменение условий трудового договора по инициативе работодателя и работника?
9. Что такое перемещение и в чем его отличие от перевода?
10. В каких случаях работник может быть отстранен от работы?
11. Назовите общие основания прекращения трудового договора.
12. Составьте индивидуальный трудовой договор по образцу Приложения I.
13. Составьте уведомление о прекращении трудового договора по образцу Приложения II.

Глава 2.

КОНТРАКТ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

§1. Отличие служебно-трудового контракта от трудового договора. Понятие «служебный контракт»

Статья 20 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» (далее – ФЗ «О службе») предусматривает, что правоотношения на службе в органах внутренних дел между Российской Федерацией и гражданином возникают и осуществляются на основании контракта¹.

Контракт – соглашение между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или сотрудником органов внутренних дел о прохождении службы в органах внутренних дел и (или) замещении должности в органах внутренних дел. Контрактом устанавливаются права и обязанности сторон (ст. 21 ФЗ «О службе»).

Следует отметить, что в трудовом законодательстве до принятия ТК РФ термин «контракт» использовался в трудовом законодательстве как синоним слова «договор».

Так, в соответствии со ст. 15 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 года (далее – Кзот) «трудовой договор (контракт) есть соглашение между работником и работодателем (физическим либо юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое либо юридическое лицо) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон»².

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ: в ред. от 03.04.2017 // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.

² Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007. (Утратил силу).

Таким образом, можно констатировать, что использование контрактов является традиционным способом закрепления трудовых отношений в российской правовой системе. Одновременно с трудовыми договорами (контрактами) имели и имеют место быть служебные контракты.

Сущность и правовая природа служебного контракта – малоисследованная тема в отечественной правовой науке¹.

История возникновения термина «контракт» связана с созданием и развитием системы римских договоров. Договор – одна из наиболее древних правовых конструкций, тесно связанная с контрактом². В частности, «*contraktys*» – обязательственный долговой договор, снабженный гражданским иском. «*Contraktys*» происходит от глагола «*contrahere*», что означает «стягивать». Соответственно, термин «*contraktys*» в известной мере адекватен понятию правоотношения как такового³. Таким образом, уже первоначально контракт возник как особая разновидность договора.

В XIX веке в России понятия «договор» и «контракт» рассматривались как родственные. «На деловом языке договором называются предварительные условия или частное обязательство, а совершенное на законном основании – контрактом, условия его – кондициями; сдачу крепости на договоре называют капитуляциями»⁴. В современном «Толковом юридическом словаре бизнесмена» правовая связь контракта и договора сохранилась: «контрактом обычно именуется договор, используемый во внешней торговле», и далее: контракт как «юридически обязательное соглашение между двумя или несколькими лицами, в котором определяются действия, подлежащие исполнению с их стороны, и ответственность за выполнение (невыполнение) этих действий»⁵. Авторы Большого юридического словаря подчерки-

¹ Ершова Е.А. Служебный контракт: стороны, понятие, содержание и форма // Трудовое право. 2011. № 5; Чаннов С.Е. Некоторые вопросы отграничения трудового договора от контрактов с государственными и муниципальными служащими // Трудовое право. 2008. № 2; Пресняков М.В. Юридическая природа служебного контракта на гражданской службе: проблемы правовой определенности // Трудовое право. 2008. № 9.

² Договорное право: общие положения / М.В. Брагинский и др. М., 2008. С. 6.

³ Дернбург Г. Пандекты. Обязательственное право. М., 1900. С. 18.

⁴ Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 1. М., 1955. С. 450.

⁵ Баскакова М.А. Толковый юридический словарь бизнесмена. М.: Контракт, 2011. С. 124.

вают, что контракт «в гражданском праве синоним договора»¹. Более того, контракт – это синоним понятия «договор» применительно к гражданским и трудовым правоотношениям².

В ГК РФ термин «контракт» используется для обозначения договора, заключаемого для поставки товаров для государственных или муниципальных нужд (ст. 525)³.

Итак, цивилистический подход демонстрирует не противопоставление контракта договору, а их рассмотрение как синонимичные либо однопорядковые (соотносящиеся как частное и общее) понятия.

Что касается трудового права, то действующее трудовое законодательство не дает оснований для отождествления понятий «трудовой договор» и «трудовой контракт». Договор, заключаемый в письменной форме на определенный срок, является срочным трудовым договором, а не контрактом (статьи 58 и 59 ТК РФ). Договор, заключаемый на время выполнения конкретной работы (подряд), вообще не является ни трудовым договором, ни контрактом, а рассматривается законодателем как гражданско-правовой договор подряда (глава 37 ГК РФ).

Таким образом, в рамках трудовых правоотношений отечественные законодатели последовательно проводят политику отказа от использования термина «контракт». В связи с этим применительно к государственной службе произошел отказ от испытанного временем понятия «трудовой договор» и использование словосочетания «служебный контракт».

Служебный контракт – соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон (ч. 1 ст. 23)⁴.

Как отмечает А.А. Осин, «словосочетание «служебный контракт»... более точно отражает природу государственно-служебных

¹ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь; 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 457.

² Большой юридический словарь / под ред. проф. А.Я. Сухарева; 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 578.

³ Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая: Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

⁴ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Рос. газета. 2004. 31 июля.

отношений как отношений власти-подчинения» и, кроме того, «как-то дисциплинирует, и в его звучании есть что-то от словосочетания «служба по контракту», применяемого до сих пор в среде военных и в правоохранительных органах»¹.

Основная причина отказа законодателя от термина «трудовой договор» и введение понятия «служебный контракт» состоит в желании отграничить эти понятия, подчеркнуть принципиальную разницу между служебным контрактом и трудовым договором. Аналогичные причины привели к введению контрактов в систему правоохранительной службы. Как отмечали тогда в связи с этим А.П. Алехин и Ю.М. Козлов, отличие контракта с государственными служащими от трудового договора заключалось в том, что контракт содержит в себе не только обычные для трудовых отношений элементы, но и определил объем исполнительных функций и соответствующих им полномочий, что весьма важно с административно-правовых позиций².

По мнению Н.И. Горячука³ нельзя принять довод специалистов в области трудового права⁴ об отнесении служебных контрактов к трудовым договорам из-за невозможности использования на правоохранительной службе договорных отношений. Поэтому представляется необходимым произвести сравнение признаков служебного контракта с трудовым договором и административным, для того чтобы выяснить, к какому он ближе.

Анализ учебной литературы по трудовому праву⁵ показывает, что специалисты выделяют следующие черты трудового договора:

- предметом трудового договора выступает соглашение об осуществлении работником определенной трудовой функции;
- трудовой договор выступает в качестве основания возникновения трудовых правоотношений;

¹ Осин А.А. Содержание, форма и особенности заключения служебного контракта // Трудовое право. 2007. № 5. С. 14.

² Алехин А.П., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации: учебник. М.: ТЕИС, 2011. С. 200.

³ Горячук И.Н. Служебный контракт на государственной гражданской службе Российской Федерации: теория и практика применения. М.: ДМК Пресс, 2010. С. 90.

⁴ Трудовое право: учебник / отв. ред. О.В. Смирнов. М.: Проспект, 2011; Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, 2008.

⁵ Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. М.: Юрист, 2010; Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России: учебник. М.: Юрист, 2012.

- трудовой договор носит личный характер;
- условия трудового договора вырабатываются сторонами;
- автономия воли сторон трудового договора;
- формально-юридическое равноправие договаривающихся сторон;
- стороны трудового договора взаимно ответственны друг перед другом за его нарушения.

Не все признаки присущи служебному контракту:

- служебный контракт определяет не трудовую функцию, а сферу деятельности гражданского служащего по замещаемой им должности;
- сложным и, по меньшей мере, спорным является вопрос о роли служебного контракта в возникновении служебных правоотношений. Так, в соответствии с пунктом 2 статьи 20 и статьи 21 ФЗ «О службе» правоотношения между Российской Федерацией и гражданином (сотрудником ОВД) возникают на основании контракта в результате:

1) поступления на службу в органы внутренних дел по результатам конкурса;

2) зачисления в образовательное учреждение высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме по результатам прохождения вступительных испытаний;

3) назначения на должность в органах внутренних дел;

4) восстановления в должности в органах внутренних дел в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таким образом, в отличие от трудовых отношений, которые в силу прямого указания ст. 16 ТК РФ возникают на основании трудового договора, служебные правоотношения требуют для своего возникновения как минимум нескольких юридических фактов¹.

Условия служебного контракта по большей части определены законодательством и лишь небольшая их часть определяется представителем нанимателя (но никак не сторонами, как в случае с трудовым договором). Подчеркивая это отличие служебного контракта от трудового договора, А.В. Гусев указывает: «Утверждение, что трудовой договор играет решающую роль в определении содержания трудовых связей, выступает не только юридическим фактом, вызываю-

¹ Анисимов А.Л. Понятие, юридическая природа контракта о службе в органах внутренних дел и порядок его заключения // Трудовое право. 2011. № 2. С. 86.

щим возникновение трудового правоотношения, но и полноценным средством индивидуального регулирования, для служебного контракта вряд ли будет справедливым»¹. В этом плане служебный контракт имеет определенное сходство с таким видом гражданско-правового договора, как договор присоединения (разумеется, не сущностное, а лишь формальное): поступающему на правоохранительную службу гражданину предоставляется возможность лишь присоединиться или не присоединиться к предлагаемым условиям контракта.

Также сложно говорить о полном формально-юридическом равноправии сторон служебного контракта. Как справедливо указывает В.В. Володин, «не может существовать в государственном управлении объект, который надо было бы рассматривать как абсолютно равного субъекту управления (государству)»². Поскольку же нанимателем для сотрудника ОВД, следовательно, стороной служебного контракта выступает государство в лице исполнительного органа, отношения, опосредованные этим контрактом, никак не могут быть полностью равноправными.

Таким образом, как отмечают М.В. Пресняков и С.Е. Чаннов, служебный контракт призван по большей части не определять индивидуальные условия прохождения правоохранительной службы, а зафиксировать факт добровольного двухстороннего волеизъявления о ее прохождении. В отличие от трудового договора, служебный контракт основывается на положениях не трудового, а специального служебного законодательства. По своим признакам контракт о прохождении государственной службы ближе не к трудовому, а к административному договору³.

Действительно, служащие правоохранительных органов, осуществляя на профессиональной основе деятельность, которая по сути своей является наемным трудом, вместе с тем по своему статусу серьезно отличаются от обычных работников. Конституционный Суд РФ в своих определениях неоднократно подчеркивал, что «специфика го-

¹ Гусев А.В. Российская государственная гражданская служба: проблемы правового регулирования. Екатеринбург, 2005. С.166 – 167.

² Володин В.В. Субъект Российской Федерации: проблемы власти, управления и правотворчества. Саратов, 1995. С. 76 – 77.

³ Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Административно-правовое регулирование служебных отношений: теория и практика. Саратов: Научная книга, 2011. С. 308.

сударственной службы Российской Федерации как профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов предопределяет особый правовой статус государственных служащих в трудовых отношениях. Регламентируя правовое положение государственных служащих, порядок поступления на государственную службу и ее прохождения, государство может устанавливать в этой сфере и особые правила»¹.

В силу этого вполне логично, что контракт с сотрудниками ОВД содержит в себе не только обычные для трудовых отношений элементы, но и определяет объем исполнительных функций и соответствующих им полномочий, что весьма важно с административно-правовых позиций². Исходя из этого, контракт на государственной службе никак не может являться «разновидностью» трудового договора, как полагают некоторые авторы. Это действительно разновидность договора, но не трудового, а особого, административно-правового³.

В настоящее время в науке административного права еще не сформировалась единая позиция относительно административного договора. Одни ученые рассматривают договор только в качестве индивидуального правового акта, другие полагают, что отдельные виды таких соглашений могут содержать и норму права; третьи утверждают, что любой административный договор может содержать нормы

¹ По жалобе гражданина А.М. Насташкина, от 01.07.1998 по запросу Верховного Суда Российской Федерации и от 19.04.2000 по жалобе гражданина И.У. Бетанти на нарушение конституционных прав и свобод положениями статьи 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации»: определение Конституционного Суда РФ от 04.12.1997 URL: <http://www.consultant.ru>, свободный. По запросу Люберецкого городского суда Московской области о проверке конституционности положений статьи 20.1 Федерального закона «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» и статьи 41 Закона Московской области 20 муниципальных должностях и муниципальной службе в Московской области», от 05.07.2001 по запросу Суда Чукотского автономного округа о проверке конституционности положений статьи 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» и по жалобе гражданина В.П. Соковца на нарушение этими положениями его конституционных прав: Определение Конституционного Суда РФ от 08.02.2001 URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

² Административное право: учебник / под ред. Л.Л. Попова; 2-е изд., доп. и перераб. М.: Юристъ, 2011. С. 390.

³ Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности. М., 2011. С. 5.

права особого вида, в том числе локального характера, следовательно, все договоры можно рассматривать в качестве источников права¹.

В.А. Юсупов под административным договором понимает «определенное актами административного права соглашение двух или более субъектов, из которых один или все являются обязательно органами государственного управления либо их законными представителями. Это соглашение направлено на установление, изменение или прекращение административных прав и обязанностей у органов государственного управления, субъективных имущественных или неимущественных прав у граждан и их социальных формирований»².

Видным представителем теории административного договора является А.В. Демин, который предлагает рассматривать данный институт административного права в качестве управленческого соглашения, заключенного на основе административно-правовых норм в общегосударственных (общественных) целях; правовой режим подобного соглашения выходит за рамки частного права и включает публично-правовые элементы³.

На основе анализа нормативных актов и в юридической литературе выделяются следующие признаки административного договора:

1) в отличие от иных правовых форм реализации компетенции субъектами исполнительной власти, которые представляют собой одностороннее действие властных субъектов, административный договор есть двусторонний (многосторонний) акт;

2) договор основан на добровольном, согласном волеизъявлении сторон, что, однако не всегда означает равенство сторон в юридическом понимании;

3) административный договор, как и иной правовой акт, базируется на нормах административного права;

4) административный договор регулирует отношения, возникающие в сфере государственного управления (исполнительной власти) либо возникающие по поводу его реализации;

¹ Тихомиров Ю.А. Договор как регулятор общественных отношений // Правоведение. 1990. № 5. С. 28 – 30.

² Юсупов В.А. Правоприменительная деятельность органов государственного управления. М., 1973. С. 73.

³ Демин А.В. Нормативный договор как источник административного права // Государство и право. 1998. № 2. С. 15 – 20.

5) обязательной стороной административного договора является орган государственной исполнительной власти либо его представитель¹.

Применимы ли данные признаки к служебному контракту? Ответ видится положительным, поскольку:

- 1) служебный контракт является двухсторонним актом;
- 2) основан на добровольном, согласном волеизъявлении сторон, хотя равенство сторон в нем отсутствует;
- 3) базируется на нормах административного, а не трудового или гражданского права (в частности, ФЗ «О службе»);
- 4) связан с административными отношениями, возникающими в сфере государственного управления;
- 5) обязательной стороной административного договора является государство (наниматель), от имени которого выступает его представитель (лицо, замещающее государственную должность, либо должностное лицо государственной службы).

Таким образом, имеются все основания для признания служебного контракта разновидностью административного договора. Актуальными и обоснованными в этих обстоятельствах представляется утверждение А.А. Осина о том, что «служебный контракт в настоящее время является понятием, которое довольно органично вписывается в систему государственно-служебных отношений и имеет свои специфические особенности и отличия от трудового договора»².

В то же время служебный контракт, являясь по своей правовой природе административно-правовым договором, вместе с тем испытывает влияние трудового права. Связано это с существованием «правовой конвергенции трудового и служебного права»³, в силу которой наиболее удачные конструкции трудового права вполне могут использоваться и в законодательстве о государственной службе (в том числе и применительно к служебному контракту сотрудника ОВД), сохраняя при этом свою административно-правовую природу.

¹ Административное право: курс лекций / Э.Г. Липатов и др. М., 2011. С. 230 – 204.

² Осин А.А. Содержание, форма и особенности заключения служебного контракта // Трудовое право. 2007. № 5. С. 15.

³ Чаннов С.Е. Административно-правовая модель регулирования служебных отношений в Российской Федерации: понятие и основные черты: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Саратов, 2010. С. 39 – 40.

§2. Содержание служебного контракта

Переходя к рассмотрению вопроса о содержании служебного контракта, следует, прежде всего, обозначить различия понятий «реквизиты» и «условия» контракта. Такое разграничение является общепризнанным в трудовом законодательстве, где под реквизитами договора как письменного документа понимается вся совокупность содержащихся в нем сведений. «Реквизитами договора являются, в частности, данные о месте его заключения, о сторонах договора, права и обязанности сторон, имеющие внедоговорный характер, и т.п. Условия трудового договора вырабатываются сторонами и, следовательно, представляют собой соглашение работника и работодателя по определенным аспектам взаимодействия сторон в рамках трудового правоотношения»¹. При этом, как указывает Е.Б. Хохлов, условия трудового договора составляют его содержание как соглашения сторон и по общему правилу включаются в договор как письменный документ в качестве его реквизитов².

Другими словами, согласно данному пониманию, все элементы трудового соглашения (это в равной мере характерно как для трудового договора, так и для служебного контракта) представляют собой его «реквизиты», которые, в свою очередь, подразделяются на сведения и условия. Последние, являясь результатом согласования воли сторон договора, составляют его содержание.

В доктрине трудового права принято подразделять условия трудового договора на производные и непосредственные, с одной стороны, и обязательные для включения в трудовой договор и факультативные, или дополнительные, – с другой³.

Согласно ст. 57 ТК РФ условия трудового договора подразделяются на обязательные для включения в трудовой договор и факультативные, или дополнительные, которые могут оговариваться в договоре сторонами или отсутствовать.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / А.М. Куренной и др. М.: Юрист, 2012. С. 112.

² Там же.

³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 90.

Согласно п. 1 ст. 21 ФЗ «О службе» в служебном контракте сотрудника ОВД в качестве обязательных условий указываются:

- 1) дата и место его заключения;
- 2) наименование федерального органа исполнительной власти, должность;

3) фамилия, имя, отчество руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя;

4) фамилия, имя, отчество гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел, либо должность, специальное звание, фамилия, имя, отчество сотрудника органов внутренних дел, являющихся сторонами контракта;

5) ответственность сторон за невыполнение или ненадлежащее выполнение служебных обязанностей и взятых на себя обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации и другие необходимые сведения о сторонах контракта. Так, в контракт, заключаемый с сотрудником, назначенным на должность в ОВД, по которой предусмотрена ротация, включается положение о возможности перевода сотрудника в установленном порядке на иную равнозначную должность, в том числе в другую местность, а в случае его отказа - о возможности перевода в установленном порядке на нижестоящую должность или увольнения со службы в органах внутренних дел (п.4 ст. 21 ФЗ «О службе»). В случае заключения срочного контракта в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного контракта в соответствии с ФЗ «О службе» и ФЗ «О полиции».

Запрещается требовать от сотрудника ОВД выполнения обязанностей, не установленных контрактом и должностным регламентом (должностной инструкцией), за исключением случаев, предусмотренных ФЗ «О службе» и ФЗ «О полиции».

Важное практическое значение имеет также подразделение условий служебного контракта на производные и непосредственные. Как отмечается в исследованиях, посвященных правовому регулированию трудовых отношений, «о производных условиях стороны не договариваются, поскольку с момента заключения договора эти условия уже в силу закона и договора обязательны для выполнения. Непо-

средственные условия - это те условия, которые определяются соглашением сторон».¹ Как отмечают некоторые авторы, «производные условия воспроизводят положения, установленные законом или иным нормативно-правовым актом, т.е. они «производны» от статьи нормативно-правового акта. Такие условия нет необходимости включать в трудовой договор, поскольку они будут действовать в силу общеобязательного характера правовых норм и без специального упоминания об этом в трудовом договоре»².

Вместе с тем зачастую законодатель прямо называет некоторые производные условия в качестве обязательных для включения в трудовой договор. Например, в трудовых отношениях это условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральным законодательством. Еще больше таких условий предусматривается в служебном контракте. В частности, ФЗ «О службе» прямо предписывает включать в содержание служебного контракта права и обязанности сторон, указанные в частях 2 и 3 статьи 21 данного закона.

Другим «условно обязательным» условием служебного контракта является обязанность лица проходить правоохранительную службу после окончания обучения в образовательном учреждении профессионального образования не менее установленного договором на обучение срока, если обучение осуществлялось за счет средств соответствующего бюджета.

Так, согласно пункту 3 статьи 21 ФЗ «О службе», в контракте, заключаемом с гражданином или сотрудником ОВД, поступающими в образовательное учреждение высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме либо в очную адъюнктуру или докторантуру образовательного или научно-исследовательского учреждения федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, предусматриваются:

1) указание на обязательство Российской Федерации обеспечить получение гражданином или сотрудником ОВД высшего образования по специальности, необходимой для замещения соответствующей должности в ОВД;

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 59.

² Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовой договор: учебно-практическое пособие. М.: Юрист, 2012. С. 31.

2) указание на запрещение привлекать курсанта, слушателя образовательного учреждения высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, не достигших возраста 18 лет, к выполнению задач, связанных с угрозой для их жизни или здоровья;

3) обязательство гражданина заключить контракт о последующей службе в ОВД или обязательство сотрудника проходить службу в органе внутренних дел, направившем его на обучение, на период:

а) не менее пяти лет – по окончании образовательного учреждения высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

б) не менее трех лет – после отчисления из образовательного учреждения высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел не ранее чем с третьего курса по основаниям, не препятствующим прохождению службы в органах внутренних дел;

в) не менее двух лет – по окончании очной адъюнктуры образовательного или научно-исследовательского учреждения федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

г) не менее пяти лет – в случае поступления в очную адъюнктуру образовательного или научно-исследовательского учреждения федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел непосредственно по окончании образовательного учреждения высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

4) форма освоения образовательной программы;

5) условия прохождения практики и стажировки в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел;

6) обязанность сотрудника в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, возместить федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел затраты на его обучение.

Следует согласиться с авторами, которые указывают на некорректность формулировки данной нормы: согласно Конституции РФ и законодательству об образовании гражданину гарантируется возможность получения на конкурсной основе высшего образования за счет бюджетных средств в государственных или муниципальных учреждениях образования. «Это право не обусловлено обязанностью отработать определенное время по специальности (как это было при сущест-

вовавшей ранее системе «распределения»). Таким образом, по всей видимости, данная обязанность может возлагаться на гражданина только при обучении по направлению соответствующего государственного органа и при наличии соответствующего договора об обучении»¹.

На сегодняшний день законодательство о так называемой целевой подготовке кадров для правоохранительной службы отличается высокой степенью пробельности и нуждается в существенном обновлении. Так, например, если гражданин в нарушение договора на обучение не отработал в соответствующем государственном органе в течение определенного срока, то он должен возместить затраты на его обучение. Однако непонятно: возникает ли у него данная обязанность при увольнении по собственному желанию? Должен ли такой гражданин возместить затраты на обучение (часть этих затрат), если он был уволен с правоохранительной службы по инициативе представителя нанимателя? Представляется, что необходимо предусмотреть такую обязанность при увольнении по виновным основаниям.

Если исполнение служебных обязанностей по замещаемой должности связано с использованием сведений, составляющих охраняемую законом тайну или представляющих служебную информацию, то в служебный контракт включается условие о неразглашении сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации (п.2 ст. 21 ФЗ «О службе»).

Условия контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ч. 1 ст. 35 ФЗ «О службе».

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами контракта. Один экземпляр контракта передается сотруднику ОВД, другой хранится в его личном деле. Примерная форма контракта устанавливается федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел (образец см. Приложение III).

¹ Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» / под ред. Э.Г. Липатова и др. М.: Юстицинформ, 2011. С. 90.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что такое служебный контракт? Предмет контракта.
2. Проведите разграничение служебного контракта, трудового договора и гражданско-правового договора.
3. Назовите стороны служебного контракта.
4. Каким критериям должен соответствовать государственный служащий?
5. В чем отличие обязательных условий служебного контракта от факультативных?
6. Опишите процедуру заключения служебного контракта.
7. Как осуществляется изменение условий служебного контракта по инициативе работодателя и служащего?
8. В каких случаях служащий может быть отстранен от работы?
9. Назовите общие основания прекращения служебного контракта.
10. Составьте служебный контракт по образцу Приложения III.

Глава 3. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

§1. Правовое регулирование защиты и обработки персональных данных работника

Защите персональных данных работника посвящена глава 14 ТК РФ, нормы которой в целом соответствуют ч. 1 ст. 23 Конституции РФ, установившей, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную тайну, защиту своей чести и доброго имени. В ст. 24 Конституции установлено, что сбор, хранение, использование информации о частной жизни гражданина без его согласия не допускаются. С этими конституционными нормами корреспондируют международно-правовые акты. К ним относятся Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., а также Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.) и такие международно-правовые акты регионального уровня, как Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, принятая Советом Европы 4 ноября 1950 г., Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г. и др. В указанных актах установлено право на уважение частной и семейной жизни, признаны незаконными какие бы то ни было посягательства на честь и достоинство человека.

Среди соответствующих международно-правовых актов определенную роль играет Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных 1981 г., в которой под *персональными данными* понимается информация, касающаяся конкретного или могущего быть идентифицированным лица («субъекта данных»)¹. Статья 7 этой Конвенции обязывает лиц, осуществляющих сбор персональных данных, принимать надлежащие меры для охраны персональных данных, накопленных в автоматизи-

¹ О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных: Федеральный закон от 19.12.2005 № 160-ФЗ // СЗ РФ. 2005. № 52 (ч. 1). Ст. 5573; О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» и Федерального закона «О персональных данных»: Федеральный закон от 07.05.2013 № 99-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 19. Ст. 2326.

рованных базах данных, от случайного или несанкционированного разрушения или случайной утраты, а равно от несанкционированного доступа, изменения или распространения.

В России приняты одновременно Федеральные законы от 27 июля 2006 г. № «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»¹ и № «О персональных данных»². Из Федерального закона «О персональных данных» следует, что его основной целью является обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну (ст. 2). В этом Законе (ст. 3) дано следующее определение: *персональные данные - это любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных)*.

Таким образом, основная направленность норм названных Федеральных законов и гл. 14 ТК РФ выражается в обеспечении правовой защиты персональных данных граждан. В сфере трудовых отношений указанные нормы распространяются на субъекта персональных данных - работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем, который в силу своего положения располагает сведениями о фактах, событиях, обстоятельствах жизни работника.

С целью ограждения работника от сбора персональных данных, которые могут быть использованы для его дискриминации по политическим, национальным, имущественным или иным обстоятельствам, не связанным с трудовыми отношениями, в ст. 86 ТК РФ предусмотрены *общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты*.

Важным требованием для защиты персональных данных, соблюдение которого необходимо при обработке персональных данных работника, является необходимость все персональные данные работника получать у него самого.

¹ Об информации, информационных технологиях и о защите информации: Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ // СЗ РФ. 2006. № 31 (ч. 1). Ст. 3448.

² О персональных данных: Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ // СЗ РФ. 2006. № 31 (ч. 1). Ст. 3451; О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации: Федеральный закон от 18.12.2006 № 231-ФЗ // СЗ РФ. 2006. № 52 (ч. 1). Ст. 5497; О внесении изменений в Федеральный закон «О персональных данных»: Федеральный закон от 25.07.2011 № 261-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 31. Ст. 4701.

Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть поставлен об этом в известность заранее и от него следует получить письменное согласие. Кроме того, работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере получаемых персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение¹.

Кроме приведенных требований, ст. 86 ТК РФ устанавливает, что работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях, его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, а также о его частной жизни.

В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

В особых случаях, в зависимости от характера выполняемой работы, необходима специальная информация о работнике. Например, этим объясняется принятие Федерального закона от 25 июля 1998 г. № 128-ФЗ «О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации», которым установлена обязательная дактилоскопическая регистрация для ряда категорий работников².

При допуске к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, необходима дополнительная информация о работнике, касающаяся не только его самого, но и ближайших родственников³. В ряде случаев работодатель в установленном порядке должен запросить сведения о том, не лишено ли лицо, претендующее на соответствующую должность, права занимать ее в соответствии с установленными ограничениями и запретами.

При определении содержания обрабатываемых персональных данных работника можно выделить три группы сведений:

¹ Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015.

² О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.07.1998 № 128-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3806.

³ Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне: постановление Правительства РФ от 06.02.2010 № 63 // СЗ РФ. 2010. № 7. Ст. 762.

а) информация, получаемая работодателем из разных источников, но только с волеизъявления самого работника. Такая информация подлежит особой правовой защите. Именно ее в первую очередь призван охранять институт защиты персональных данных в трудовом праве;

б) информация, получаемая работодателем от самого работника в обязательном порядке, независимо от желания последнего. К такой информации относятся сведения, содержащиеся в документах, которые работник согласно ст. 65 ТК РФ предъявляет при поступлении на работу (например, трудовая книжка). В порядке исключения законодатель устанавливает обязательность предоставления сведений, относящихся к частной жизни. Например, ст. 214 ТК РФ обязывает работника немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

в) информация, формируемая самим работодателем. Сведения о работнике, которые работодатель накапливает в течение всей трудовой деятельности лица, могут быть самого разного характера, например результаты аттестации, дополнительное профессиональное образование, размер заработной платы, наличие поощрений, время использования отпусков и др. Для фиксации этих сведений существуют утвержденные государством формы, например личная карточка работника, учетная карточка научного, научно-педагогического работника.

В соответствии с пунктом 10 статьи 86 ТК РФ, меры защиты персональных данных работодателя, работники и их представители могут вырабатывать (помимо установленных законодательством) в локальных нормативных актах, принимаемых в соответствии со ст. 8 и 372 ТК РФ.

Хранение персональных данных работника, связанных с оформлением приема на работу, заключением и изменением трудового договора, осуществляется в соответствии с порядком, который определяется организацией (работодателем) (ст. 87 ТК РФ). К их числу относятся документы по учету кадров: приказы о приеме работника на работу, переводе на другую работу, предоставлении отпуска, личная карточка работника и другие документы в соответствии с перечнем

документации по учету труда и его оплаты¹. Этот перечень документов обязателен для применения всеми работодателями.

Указанные документы с информацией о работниках, как правило, хранятся в личном деле каждого из них в кадровой службе работодателя (организации).

В этой же службе хранится и трудовая книжка, содержащая персональные данные о трудовой деятельности работника. В связи с этим работодатель или уполномоченное им лицо должны осуществлять контроль за деятельностью работников и других служб (структурных подразделений) для обеспечения защиты персональных данных работников. Соответствующие обязанности работников этих служб должны предусматриваться в должностных инструкциях и трудовых договорах, заключаемых с ними.

Статья 88 ТК РФ устанавливает в императивной форме требования к работодателям, которые ими должны соблюдаться при передаче персональных данных работника. Прежде всего, работодатель при передаче персональных данных работника не должен сообщать эти данные третьей стороне без письменного согласия работника (за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, или в случаях, установленных федеральным законом), а также не должен сообщать их в коммерческих целях без согласия работника.

Все эти и другие требования, установленные в ТК РФ, в том числе в ст. 88, и регламентирующие порядок передачи персональных данных работника, имеют большое значение для их защиты в соответствии с действующим законодательством.

Трудовой кодекс РФ, в частности, не предусматривает возможности беспрепятственного получения работодателем информации о работнике от третьих лиц. Закон делает особый акцент на том, что персональные данные работника следует получать только у него самого.

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, в ст. 89 ТК РФ установлены права работника на полную информацию об этих данных, об их обработке, свободный доступ к ним,

¹ С 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов носят рекомендательный характер. Примерные формы документов см.: Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты: постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 // Бюллетень Минтруда. 2004. № 5.

включая право на получение соответствующих копий и т.п., в которых получил свое выражение принцип достоверности персональной информации, находящейся у работодателя либо переданной работодателем третьим лицам в течение всего процесса обработки такой информации.

Работник вправе требовать от оператора уточнения своих персональных данных, их блокирования или уничтожения в случае, если персональные данные являются неполными, устаревшими, неточными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки, а также вправе принимать предусмотренные законом меры по их защите (ст. 14 ФЗ «О персональных данных»).

§2. Контроль и надзор за обработкой персональных данных. Ответственность за нарушение защиты и обработки персональных данных работника

Согласно статье 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

В настоящее время статья 86 ТК РФ регламентирует, что в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых

источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель обязан обеспечить такой порядок хранения персональных данных, который бы ограничивал несанкционированный доступ к ним.

Право доступа к персональным данным работника имеют:

- 1) руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель;
- 2) непосредственный руководитель работника;
- 3) отдела кадров;
- 4) сотрудники отдела кадров.

При работе с документами, содержащими персональные данные, работниками, прежде всего отдела кадров, должен соблюдаться принцип конфиденциальности персональных данных.

Можно рекомендовать для отдела кадров все документы, содержащие персональные данные работников, прежде всего, это личные дела, картотеки, учетные журналы, хранить в рабочее и нерабочее время в специально оборудованных шкафах или сейфах, которые запираются и опечатываются. Трудовые книжки работников хранить в сейфе отдельно от личных дел. В конце рабочего дня все личные дела должны сдаваться в отдел кадров¹.

Контроль и надзор за обработкой персональных данных осуществляются в соответствии со ст. 23 ФЗ «О персональных данных».

Уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных, на который возлагается обеспечение контроля и надзора за соответствием обработки персональных данных, является федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере информационных технологий и связи. Таким органом является сегодня Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных рассматривает обращения субъекта персональных данных о соответствии содержания персональных данных и способов их обработки целям их обработки и принимает соответствующее решение.

Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, в силу статьи 90 ТК РФ привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, уста-

¹ Семенихин В. Защита персональных данных. Административная и уголовная ответственность // Финансовая газета. 2016. № 29. URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

новленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

У работника есть право на обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Статья 90 ТК РФ предусматривает ответственность лиц, виновных в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника. Указанные виновные лица несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (например, см. ст. 13.11 КоАП РФ, ст. 137 УК РФ).

С работником, ответственным за персональные данные работников, в случае их разглашения расторгается трудовой договор по инициативе работодателя на основании подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна обеспечиваться работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом.

Статья 24 ФЗ «О персональных данных» устанавливает, что лица, виновные в нарушении требований этого нормативного правового документа, несут предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность¹.

Административная ответственность. Статья 13.11 КоАП РФ носит название «Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных)» и регламентирует ответственность специальных субъектов.

В соответствии с ней нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей; на должностных лиц – от пятисот до одной тысячи рублей; на юридических лиц – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Особое внимание, естественно, должно быть обращено на то обстоятельство, что субъектом административной ответственности яв-

¹ Более подробно об этом см: Семенихин В.В. Защита персональных данных.

ляется не только определенное физическое лицо, допустившее нарушение, но и организация в целом.

Уголовная ответственность. Статья 137 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) закрепляет наступление уголовной ответственности за нарушение неприкосновенности частной жизни.

Часть 1 статьи 137 УК РФ определяет меру наказания за незаконное собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации.

Санкция части 1 статьи 137 УК РФ следующая: штраф в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательные работы на срок до трехсот шестидесяти часов, либо исправительные работы на срок до одного года, либо принудительные работы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо арест на срок до четырех месяцев, либо лишение свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Санкция, естественно, альтернативная, выбор наказания поставлен в зависимость от характера преступления, предварительного и последующего поведения виновного, его личности и многого другого.

Часть 2 ст. 137 УК РФ содержит квалифицированный состав этого преступления – использование служебного положения. Следует не забывать о том, что наказание при таких условиях, соответственно, выше.

Санкция части 2 статьи 137 УК РФ альтернативно предусматривает:

- штраф в размере от 100 тыс. до 300 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет;
- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет;
- принудительные работы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового;
- арест на срок до шести месяцев;

- лишение свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет.

Часть 3 статьи 137 УК РФ определяет меру наказания за незаконное распространение в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении, средствах массовой информации или информационно-телекоммуникационных сетях информации, указывающей на личность несовершеннолетнего потерпевшего, не достигшего шестнадцатилетнего возраста, по уголовному делу, либо информации, содержащей описание полученных им в связи с преступлением физических или нравственных страданий, повлекшее причинение вреда здоровью несовершеннолетнего, или психическое расстройство несовершеннолетнего, или иные тяжкие последствия.

Санкция указанной части 3 следующая:

- штраф в размере от 150 тыс. до 350 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от восемнадцати месяцев до трех лет;

- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от трех до пяти лет;

- принудительные работы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до шести лет или без такового;

- арест на срок до шести месяцев;

- лишение свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до шести лет.

Основопологающим доказательством для привлечения судом виновного в распространении указанных сведений к уголовной ответственности является умысел, и, соответственно, следствием такого распространения будет являться доказанное нарушение прав и свобод граждан.

Дисциплинарная ответственность. Привлечь к ответственности за нарушения защиты персональных данных работника можно и посредством главы 30 «Дисциплина труда» ТК РФ. Наиболее распространенные случаи применения дисциплинарной ответственности в данной сфере – это случаи нарушения норм об обработке и защите персональных данных работника другим работником, но не работодателем.

Гражданская ответственность. Моральный вред, причиненный субъекту персональных данных вследствие нарушения его прав, нарушения правил обработки персональных данных, установленных ФЗ «О персональных данных», а также требований к защите персональных данных, подлежит возмещению в соответствии с законодательством Российской Федерации. Возмещение морального вреда осуществляется независимо от возмещения имущественного вреда и понесенных субъектом персональных данных убытков. Статья 151 ГК РФ устанавливает, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина, которому причинен вред.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что такое персональные данные работника?
2. Какими нормативными актами регламентируются обработка и хранение персональных данных работника?
3. Назовите гарантии защиты персональных данных работника.
4. Каковы требования к работодателю при передаче персональных данных работника?
5. Какие права по защите персональных данных, хранящихся у работодателя, имеют работники?
6. Раскройте правила хранения персональных данных.
7. Каковы правила обработки персональных данных?
8. Перечислите лиц, ответственных за нарушение правил обработки и хранения персональных данных работника.
9. Укажите меры ответственности за нарушение правил обработки и хранения персональных данных работника.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Законы, нормативные правовые акты и иные официальные документы

1. Конституция Российской [Текст] : принята на всенародном голосовании 12.12.1993 : с изм. от 05.02.2014 // Рос. газета. – 1993. – № 237 ; Рос. газета. – 2014. – № 6299.
2. Директива Совета Европейского союза 77/187/ЕЕС от 14.02.1977 о сближении законов государств-членов, относящихся к защите прав занятых лиц в случае перехода предприятий, бизнеса или части предприятий или бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
3. О чрезвычайном положении [Текст] : Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ : с изм. от 07.03.2005 // СЗ РФ. – 2001. – № 23. – Ст. 2277.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая [Текст] : Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ : с изм. от 02.12.2013 // СЗ РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301 ; Рос. газета. – 2013. – № 6009.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая [Текст] : Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ : с изм. от 23.07.2013 // СЗ РФ. – 1996. – № 5. – Ст. 410 ; 2013. – № 12. – Ст. 1873.
6. Воздушный кодекс Российской Федерации [Текст] : Федеральный закон от 19.03.1997 № 60-ФЗ : в ред. от 06.07.2016 // СЗ РФ. – 1997. – № 12. – Ст. 1383.
7. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации [Текст] : Федеральный закон от 18.12.2001 № 174-ФЗ : в ред. от 03.04.2017 // СЗ РФ. – 2001. – № 52 (ч. I). – Ст. 4921.
8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Текст] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ : в ред. от 03.04.2017 // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч.1). – Ст. 1.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ : с изм. от 01.09.2016 // Рос. газета. – 2001. – № 2868.
10. О занятости населения в Российской Федерации [Текст] : закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-I : в ред. от 20.04.1996 № 36-ФЗ : с изм. от 28.07.2013 // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. – 1991. – № 18. – Ст. 565 ; СЗ РФ. – 2013. – № 30. – Ст. 3739.
11. Основы законодательства РФ о нотариате от 11.02.1993 № 4462-1 [Текст] : в ред. от 29.12.2015 // Рос. газета. – 1993. – № 49.

12. О безопасности дорожного движения [Текст] : Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ : с изм. от 23.07.2013 // СЗ РФ. – 1995. – № 50. – Ст. 4873.
13. Об акционерных обществах [Текст] : Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ : с изм. от 23.07.2013 // СЗ РФ. – 1996. – № 1. – Ст. 1 ; 2013. – № 33. – Ст. 3423.
14. Об оружии [Текст] : Федеральный закон от 13.12.1996 № 150 : в ред. от 06.07.2016 // Рос. газета. – 1996. – № 241.
15. Об обществах с ограниченной ответственностью [Текст] : Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ : с изм. от 23.07.2013 // СЗ РФ. – 1998. – № 27. – Ст. 2785.
16. О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации [Текст] : Федеральный закон от 02.07.1998 № 128-ФЗ // СЗ РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3806.
17. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения [Текст] : Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ : в ред. от 03.07.2016 // СЗ РФ. – 1999. – № 14. Ст. 1650.
18. О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне [Текст] : Федеральный закон от 10.01.2002 № 2-ФЗ: с изм. от 07.05.2013 // СЗ РФ. – 2002. – № 2. – Ст. 128.
19. О несостоятельности (банкротстве) [Текст]: Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ : в ред. от 23.07.2013 // СЗ РФ. – 2002. – № 43. – Ст. 4190.
20. Об электроэнергетике [Текст] : Федеральный закон от 26.03.2003 № 35-ФЗ : с изм. от 05.03.2013 // СЗ РФ. – 2003. – № 13. – Ст. 1177.
21. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Текст] : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Рос. газета. – 2004. – 31 июля.
22. О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных [Текст] : Федеральный закон от 19.12.2005 № 160-ФЗ // СЗ РФ. – 2005. – № 52 (ч. 1). – Ст. 5573.
23. Об информации, информационных технологиях и о защите информации [Текст] : Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ // СЗ РФ. – 2006. – № 31 (ч. 1). – Ст. 3448.
24. О персональных данных [Текст] : Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ // СЗ РФ. – 2006. – № 31 (ч. 1). – Ст. 3451.
25. О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации [Текст] : Федеральный закон от 30.07. 2006 № 90-ФЗ : с изм. от 02.07.2013 // СЗ РФ. – 2006. – № 27. – Ст. 2878.

26. О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации [Текст] : Федеральный закон от 18.12.2006 № 231-ФЗ // СЗ РФ. – 2006. – № 52 (ч. 1). – Ст. 5497.
27. О полиции [Текст] : Федеральный закон Российской Федерации от 07.02.2011 № 3-ФЗ : с изм. от 03.12.2012 // Рос. газета. – 2011. – № 5401.
28. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Текст] : Федеральный закон от 19.07. 2011 № 247-ФЗ // СЗ РФ. – 2011. – № 30. – Ст. 4595.
29. О внесении изменений в Федеральный закон «О персональных данных» [Текст] : Федеральный закон от 25.07.2011 № 261-ФЗ // СЗ РФ. – 2011. – № 31. – Ст. 4701.
30. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Текст] : Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ : в ред. от 03.04.2017 // СЗ РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.
31. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» и Федерального закона «О персональных данных» [Текст] : Федеральный закон от 07.05.2013 № 99-ФЗ // СЗ РФ. – 2013 – № 19. – Ст. 2326.
32. О государственном надзоре за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники в Российской Федерации [Текст] : постановление Правительства РФ от 13.12.1993 № 129 : в ред. от 17.11.2015 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 51. – Ст. 4943.
33. Правила оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему на территории РФ [Текст] : постановление Правительства РФ от 21.07.1998 № 814 : в ред. от 06.05.2015 // Рос. газета. – 1998. – № 159.
34. Об утверждении 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» [Текст] : постановление Правительства РФ от 11.07.2002 № 516 : с изм. от 25.03.2013 // СЗ РФ. – 2002. – № 28. – Ст. 2872.
35. О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 : с изм. от 26.05.2009. – Режим доступа : www.consultant.ru, свободный.

36. Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне [Текст] : постановление Правительства РФ от 06.02.2010 № 63 // СЗ РФ. – 2010. – № 7. – Ст. 762.
37. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Текст] : постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 // Бюллетень Минтруда. – 2004. – № 5.
38. Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих [Электронный ресурс] : постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
39. Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации [Текст] : постановление Минтруда РФ от 08.02.2000 № 14 // Бюллетень Минтруда РФ. – 2000. – № 2, 3.
40. Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций : зарегистрировано в Минюсте России 12.02.2003 № 4209 [Текст] : постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 // Рос. газета. – 2003. – № 35.
41. Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений [Текст] : приказ Минздравсоцразвития РФ от 02.05.2012 №441 : зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2012 N 24366 // Рос. газета. – 2012. – № 127.
42. Гигиенические требования к условиям труда женщин [Электронный ресурс] : санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.0.555-96 : утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
43. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Электронный ресурс]: постановление Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
44. Письмо Управления Федеральной налоговой службы России по г. Москве от 05.04.2005 № 21-08/22742. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
45. О рекомендациях по разграничению трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров [Электронный ресурс] : письмо Фонда социального страхования РФ от 20.05.1997 № 051/160-97. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
46. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903 (утратил силу).

1. Административное право Российской Федерации [Текст]: учебник / А.П. Алехин и др. – М. : ТЕИС, 2011. – 560 с.
2. Административное право [Текст] : курс лекций / Э.Г. Липатов и др. – М., 2011. – 640 с.
3. Административное право [Текст] : учебник / под ред. Л.Л. Попова ; 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Юристъ, 2011. – 575 с.
4. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение [Текст] / Н.Г. Александров. – М. : Юрайт, 2008. – 243 с.
5. Анисимов, Л.Н. Трудовой договор : права и обязанности сторон [Текст] / Л.Н. Анисимов. – М. : Деловой двор, 2009. – 324 с.
6. Астрахан, Е.И. Перевод на другую работу [Текст] / Е.И. Астрахан. – М. : Юрайт, 2006. – 151 с.
7. Безина, А.К. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих [Текст] / А.К. Безина, А.А. Бикеев, Д.А. Сафина и др. – Казань, 1984. – 136 с.
8. Большой юридический словарь [Текст] / под ред. проф. А.Я. Сухарева ; 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 800 с.
9. Бондаренко, Э.Н. Трудовое право России: проблемы теории и практики [Текст] / Э.Н. Бондаренко ; под ред. К.Н. Гусова и С.Ю. Головиной. – М. : Зерцало, 2012. – 256 с.
10. Бугров, Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России [Текст] / Л.Ю. Бугров. – Пермь, 2009. – 236 с.
11. Володин, В.В. Субъект Российской Федерации : проблемы власти, управления и правотворчества [Текст] / В.В. Володин. – Саратов, 1995. – 179 с.
12. Галиуллина, Р.Х. Актуальные проблемы Особенной части трудового права [Текст] / Р.Х. Галиуллина, А.В. Лебедева. – Казань: КЮИ МВД России, 2015. – 248 с.
13. Горячук, И.Н. Служебный контракт на государственной гражданской службе Российской Федерации : теория и практика применения [Текст] / И.Н. Горячук. – М. : ДМК Пресс, 2010. – 250 с.
14. Гончарова, Г.С. Трудовое право Украины в вопросах и ответах [Текст] / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.Н. Прилепко ; под ред. В.В. Жернакова. – М.: Норма, 2008. – 624 с.
15. Горохов, Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие [Текст] / Б.А. Горохов. – М. : Проспект, 2010. – 144 с.
16. Гражданское право [Текст] : учебник : в 3 т. / под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. – М. : Проспект, 2011. – 780 с.
17. Греченков, К.В. О соотношении понятий «изменение подведомственности организации» и «изменение подчиненности организации» [Текст] // Перм. конгресс ученых-юристов / К.В. Греченков, А.Н. Розова ; отв. ред. О.А. Кузнецова. – Пермь, 2010. – 416 с.

18. Гусев, А.В. Российская государственная гражданская служба: проблемы правового регулирования [Текст] / А.В. Гусев. – Екатеринбург, 2005. – 256 с.
19. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка [Текст] : Т. 1 / В.И. Даль. – М., 1955. – 768 с.
20. Дернбург, Г. Пандекты. Обязательственное право [Текст] / Г. Дернбург. – М., 1900. – 156 с.
21. Договорное право. Книга первая : Общие положения [Текст] / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский и др. – М. : Статут, 2008. – 848 с.
22. Колобова, С.В. Трудовое право России [Текст] : учебное пособие для вузов / С.В. Колобова. – М.: ЗАО Юстицинформ, 2012. – 288 с.
23. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / К.Н. Гусов и др. – М. : Проспект, 2012. – 928 с.
24. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / А.М. Куренной и др. – М. : Юристъ, 2012. – 848 с.
25. Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Текст] / под ред. Э.Г. Липатова и др. – М. : Юстицинформ, 2011. – 801 с.
26. Комментарий к Трудовому кодексу РФ с постатейным приложением материалов [Текст] / под ред. С.П. Маврина и В.А. Сафонова. – СПб.: Питер, 2011. – 1100 с.
27. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. С.А. Панина. – М. : МЦФЭР, 2012. – 545 с.
28. Крапивин, О.М. Трудовой договор [Текст] / О.М. Крапивин, В.И. Власов. – М. : Новая правовая культура, 2010. – 224 с.
29. Куренной, А.М. Трудовое право России [Текст] : учебник / А.М. Куренной. – М. : Юстицинформ, 2011. – 496 с.
30. Кучма, М.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / М.И. Кучма. – М. : Инфра. М, 2011. – 650 с.
31. Лебедев, В.М. Трудовое право: проблемы общей части [Текст] / В.М. Лебедев. – Томск : Типография ТГУ, 2012. – 180 с.
32. Морейн, И.Б. Переводы на другую работу [Текст] / И.Б. Морейн. – М. : Юрид. лит., 2003. – 185 с.
33. Очерки теории трудового права / А.М. Лушников и др. – СПб. : Питер, 2010. – 651 с.
34. Петров, А.Я. Трудовой договор – институт современного российского трудового права и его совершенствование [Текст] / А.Я. Петров. – М. : Высшая школа экономики, 2009. – 254 с.
35. Покровская, А.Ю. Трудовые отношения. Права и обязанности работника и работодателя [Текст] / А.Ю. Покровская. – М. : Статут, 2011. – 210 с.
36. Российское трудовое право [Текст] : учебник для вузов / под ред. А.Д. Зайкина. – М. : Проспект, 2012. – 226 с.

37. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики [Текст] : учебное пособие / М.В. Лушникова и др. – Ярославль : Индиго, 2015. – 258 с.
38. Семенихин, В.В. Трудовой договор и трудовые отношения [Текст] / В.В. Семенихин. – М. : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 310 с.
39. Скачкова, Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности [Текст] / Г.С. Скачкова. – М., 2011. – 251 с.
40. Современный экономический словарь [Текст] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева ; 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 810 с.
41. Толковый юридический словарь бизнесмена [Текст] / М.А. Баскакова. – М. : Контракт, 2011. – 450 с.
42. Толкунова, В.Н. Трудовое право [Текст] : курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Юрайт, 2006. – 456 с.
43. Томашевский, К.Л. Изменение трудового договора и условий труда. Сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы [Текст] / К.Л. Томашевский. – М. : Спарк, 2006. – 208 с.
44. Трудовое право [Текст] : учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л.Гейхмана. – М. : Юрайт, 2015. – 565 с.
45. Трудовое право России [Текст] : учебник / К.Н. Гусов и др. – М. : Проспект, 2011. – 560 с.
46. Трудовое право России [Текст] : учебник / К.Н. Гусов и др. – М. : Проспект, 2011. – 560 с.
47. Трудовое право России [Текст] : учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М. : Юристъ, 2008. – 456 с.
48. Трудовое право России [Текст] : учебник / М.В. Пресняков. – М. : Юристъ, 2012. – 545 с.
49. Трудовое право [Текст] : учебник / под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2011. – 250 с.
50. Хохлов, Е.Б. Правовое регулирование в современных условиях: проблемы, теории и практики [Текст] / Е.Б. Хохлов. – М. : РАГС, 2012. – 300 с.
51. Циндяйкина, Е.П. Перевод в трудовом праве [Текст] / Е.П. Циндяйкина. – М. : Велби, 2013. – 190 с.
52. Юсупов, В.А. Правоприменительная деятельность органов государственного управления [Текст] / В.А. Юсупов. – М., 1973. – 311 с.

Статьи, научные публикации

1. Бабицкий, А.М. Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве [Текст] / А.М. Бабицкий // Правоведение. –1989. – № 1. – С. 21 – 29.

2. Бондаренко, Э.Н. Критерии разграничения разноотраслевых договоров о труде (на примере трудового договора и договора возмездного оказания услуг) / Э.Н. Бондаренко // Современное право. – 2010. – № 7. – С. 18 – 19.
3. Бриллиантова, Н.А. Проблема недействительности условий трудового договора [Текст] / Н.А. Бриллиантова, В.В. Архипов и др. // Законодательство и экономика. – 2011. – № 6. – С. 11 – 15.
4. Власенко, М.С. Проблемы правового регулирования заемного труда в России [Текст] / М.С. Власенко : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2009. – 22 с.
5. Гейц, И.В. О новой трактовке понятия «трудовой договор» [Текст] [Текст] / И.В. Гейц // Консультант бухгалтера. – 2012. – № 12. С. 27 – 32.
6. Герман, П. Правовое регулирование «заемного труда» по законодательству России и Германии [Электронный ресурс] / П. Герман, А.А. Бережков // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 3. Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
7. Глазов, В.В. Существенные условия трудового договора / В.В. Глазов // Трудовое право. – 2012. – № 10. – С. 33 – 35.
8. Гусов, К.Н. Трудовые контракты и реализация права на труд [Текст] / К.Н. Гусов // Вестник МГУ. Сер. «Право». – 2011. – № 4. – С. 45 – 52.
9. Давыдова, Е.В. Изменяем условия трудового договора [Текст] / Е.В. Давыдова // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2012. – № 7. – С. 20 – 30.
10. Демин, А.В. Нормативный договор как источник административного права [Текст] / А.В. Демин // Государство и право. – 1998. – № 2. – С. 13 – 23.
11. Ершова, Е.А. Служебный контракт: стороны, понятие, содержание и форма [Текст] / Е.А. Ершова // Трудовое право. – 2011. – № 5. – С. 10 – 18.
12. Ефремов, А.В. О некоторых вопросах, связанных с изменением трудового договора (по материалам судебной практики) [Текст] / А.В. Ефремов // Право в Вооруженных Силах. – 2013. – № 3. – С. 35 – 49.
13. Иванов, Т.С. Изменение условия трудового договора о месте работы: соотношение положений статьи 74 со статьями 72.1. и 81 Трудового Кодекса Российской Федерации [Текст] / Т.С. Иванова // Трудовое право. – 2010. – № 9. – С. 27 – 31.
14. Комиссарова, Т.Ю. Изменение условий трудового договора из-за изменения организационных или технологических условий труда / Т.Ю. Комиссарова [Текст] // Отдел кадров коммерческой организации. – 2010. – № 7. – С. 31 – 36.
15. Коркин, А.Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования [Текст] / А.Е. Коркин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2012. – 22 с.

16. Котко, Е.А. Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения [Текст] / Е.А. Котко, М.Д. Иванов и др. // Налоговый вестник. – 2012. – № 9. – С. 37 – 42.
17. Куревина, Л.В. Вносим изменения в трудовой договор [Текст] / Л.В. Куревина // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2013. – № 4. – С. 28 – 33.
18. Курушин, А.А. Некоторые проблемы законодательства об изменении трудового договора [Текст] / А.А. Курушин. // Юрист. – 2008. – № 4. – С. 24 – 27.
19. Осин, А.А. Содержание, форма и особенности заключения служебного контракта [Текст] / А.А. Осин // Трудовое право. – 2007. – № 5. – С. 10 – 18.
20. Пашков, А.С. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия [Текст] / А.С. Пашков // Государство и право. – 2002. – № 5. – С. 30 – 40.
21. Петров, А.Я. Изменение трудового договора : вопросы теории и практики, совершенствование главы 12 Трудового кодекса РФ [Текст] / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. – 2012. – № 5. – С. 25 – 35.
22. Покровская, М.М. Дополнительные условия трудового договора [Текст] / М.М. Покровская // Хозяйство и право. – 2010. – № 5. – С. 32 – 42.
23. Пресняков, М.В. Юридическая природа служебного контракта на гражданской службе: проблемы правовой определенности [Текст] / М.В. Пресняков // Трудовое право. – 2008. – № 9. – С. 36 – 43.
24. Семенихин, В. Защита персональных данных. Административная и уголовная ответственность [Электронный ресурс] / В. Семенихин // Финансовая газета. – 2016. – № 29. Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
25. Силко, И.Г. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации [Текст] / И.Г. Силко // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2011. – № 4. – С. 30 – 42.
26. Силко, И.Г. Вносим изменения в трудовой договор [Текст] / И.Г. Силко // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2011. – № 9. – С. 40 – 50.
27. Сошникова, Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя [Текст] / Т.А. Сошникова // Законодательство и экономика. – 2011. – № 12. – С. 45 – 56.
28. Спирьянов, Д. Некоторые вопросы изменения условий трудового договора: варианты, способы, последствия [Текст] / Д. Спирьянов, Д. Коротина и др. // Кадровик.ру. – 2012. – № 10. – С. 20 – 30.
29. Сувернева, А.И. Смена собственника имущества организации [Текст] / А.И. Сувернева // Отдел кадров коммерческой организации. – 2011. – № 5. – С. 40 – 50.
30. Тихомиров, Ю.А. Договор как регулятор общественных отношений [Текст] / Ю.А. Тихомиров // Правоведение. – 1990. – № 5. – С. 24 – 32.

31. Хныкин, Г.В. Процедуры изменения трудового договора [Текст] / Г.В. Хныкин // Законодательство. – 2012. – № 1. – С. 33 – 38.
32. Чаннов, С.Е. Некоторые вопросы отграничения трудового договора от контрактов с государственными и муниципальными служащими [Текст] / С.Е. Чаннов // Трудовое право. – 2008. – № 2. – С. 45 – 52.
33. Чиканова, Л. Трудовой договор [Текст] / Л. Чиканова // Хозяйство и право. – 2010. – № 5. – С. 13 – 18.
34. Якимова, И.С. Прекращение трудового договора: практические аспекты [Текст] / И.С. Якимова // Трудовое право. – 2009. – № 6 (112). – С. 12 – 15.

Материалы судебной практики

1. По жалобе гражданина А.М. Насташкина, от 1 июля 1998 г. по запросу Верховного Суда Российской Федерации и от 19 апреля 2000 г. по жалобе гражданина И.У. Бетанти на нарушение конституционных прав и свобод положениями статьи 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» [Электронный ресурс] : определение Конституционного Суда РФ от 04.12.1997. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
2. По запросу Люберецкого городского суда Московской области о проверке конституционности положений статьи 20.1 Федерального закона «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» и статьи 41 Закона Московской области 20 муниципальных должностях и муниципальной службе в Московской области», от 5 июля 2001 г. по запросу Суда Чукотского автономного округа о проверке конституционности положений статьи 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» и по жалобе гражданина В.П. Соковца на нарушение этими положениями его конституционных прав: определение Конституционного Суда РФ от 08.02.2001. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
3. Определение Конституционного Суда РФ от 21.04.2005 № 144-О [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
4. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулика Виктора Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями части третьей статьи 72 ТК РФ и пункта 3 части второй статьи 377 Гражданского процессуального кодекса РФ [Электронный ресурс] : определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2007 № 475-О-О. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
5. Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 № 412-О-О [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
6. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Величко Сергея Алексеевича на нарушение его конституционных прав статьями 74 и пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ [Электронный ре-

курс] : определение Конституционного Суда РФ от 11.05.2012 № 694-О. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.

7. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Текст] : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03. 2004 № 2 : с изм. от 28.09.2010 № 22// Рос. газета. – 2004. – № 3449.

8. О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе [Электронный ресурс]: постановление Верховного Суда РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-I : с изм. от 24.08.1995 – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.

9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 31.10. 2008 № 25-В08-9: [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.

10. Обзор кассационной и надзорной практики рассмотрения гражданских дел судами Архангельской области за IV квартал 2012 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.

11. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 06.07. 2010 № 11-9038 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.

12. Апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2012 по делу № 11-8200 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.

13. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.01.2013 № 11-522/13 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.

14. Кассационное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан от 28.04.2010 по делу № 33 - 5608/10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.

15. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан от 07.08.2012 по делу № 33-8863/2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.

16. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан от 27.08.2012 по делу № 33-8773/2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.vs.tat.sudrf.ru>, свободный.

17. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 13.09.2012 по делу № 33-9332/2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.

18. Кассационное определение Псковского областного суда от 03.03.2009 по делу № 33-154. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.

19. Кассационное определение Магаданского областного суда от 31.01.2012 № 33-101/12 по делу № 2-5510/11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
20. Решение Алатырского районного суда Чувашской Республики – Чувашии от 17.06. 2012 по делу № 2-540/2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
21. Решение Вахитовского районного суда г. Казани от 01.11.2010 № 2-2865/10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.vahitovsky.tat.sudrf.ru> (дата обращения: 01.04.2014 г.).
22. Решение Вахитовского районного суда г. Казани от 30.05.2012 по делу № 2-3036/2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.vahitovsky.tat.sudrf.ru>, свободный.
23. Решение Кировского районного суда г. Казани от 12.01.2012 по делу № 2-344/2012: [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kirovsky.tat.sudrf.ru>, свободный.
24. Решение Кировского районного суда г. Казани от 25.06.2012 по делу № 2-166/2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kirovsky.tat.sudrf.ru>, свободный.
25. Решение Кстовского городского суда Нижегородской области по делу № 2-726/10 от 18.02.2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kstovsky.nnov.sudrf.ru>, свободный.
26. Решение Ленинского районного суда г. Нижнего Тагила от 21.09. 2012 по делу № 2-1456/2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.
27. Решение Сосновоборского городского суда Ленинградской области от 17.05.2012 по делу № 2-357/2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Трудовой договор по основному месту работы (образец заполнения)

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

15.05.2016

№ 24/14-тд

Москва

Общество с ограниченной ответственностью "Верона" (ООО "Верона"), именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице генерального директора Воробьева Сергея Федоровича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

Павлова Ольга Евгеньевна, именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

1. Общие положения. Предмет договора

1.1. Работник принимается на работу в Общество с ограниченной ответственностью "Верона" (ООО "Верона") (местонахождение – г. Москва), в отдел управления персоналом на должность менеджера по персоналу.

1.2. Рабочее место Работника располагается в помещении № 3 отдела управления персоналом.

1.3. Условия труда на рабочем месте Работника по степени вредности и (или) опасности являются оптимальными (1 класс) (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда от 15.08.2013).

1.4. Работа по настоящему трудовому договору является для Работника основной.

1.5. Настоящий трудовой договор заключен на неопределенный срок.

1.6. Дата начала работы (дата, когда Работник приступает к работе) – 15.05.2014.

1.7. Работнику устанавливается испытание при приеме на работу в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания – 3 (три) месяца со дня фактического начала работы. В срок испытания не включаются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

Критериями успешного прохождения испытания является полное, качественное и своевременное выполнение Работником трудовой функции, предусмотренной настоящим трудовым договором и должностной инструкцией, приказов (распоряжений) Работодателя, распоряжений непосредственного руководителя, действующих в организа-

ции локальных нормативных актов и требований к работе, трудовой дисциплины, положений охраны труда и техники безопасности.

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.2. Предоставление работы, обусловленной настоящим трудовым договором, а также рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.1.4. Обеспечение рабочего места оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

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

2.1.6. Отдых, то есть соблюдение ежедневной продолжительности рабочего времени, предоставление перерывов для отдыха и питания, еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с настоящим трудовым договором и трудовым законодательством РФ.

2.1.7. Обязательное государственное социальное страхование в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ, на период действия настоящего трудового договора.

2.1.8. Осуществление иных прав, предусмотренных трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять трудовую функцию, соответствующую должности менеджера по персоналу, закрепленную в должностной инструкции, которая является неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

2.2.2. При осуществлении трудовой функции действовать в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, условиями настоящего трудового договора.

2.2.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты, в том числе приказы (распоряжения) Работодателя, инструкции, правила и т.д.

2.2.4. Не разглашать конфиденциальную (коммерческую, техническую, персональную) информацию, ставшую ему известной в процессе осуществления трудовой функции.

2.2.5. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии. При возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, незамедлительно сообщать о случившемся Работодателю или непосредственному руководителю. В случае отсутствия угрозы для жизни и здоровья Работника принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы.

2.2.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников и при необходимости принимать меры для предотвращения ущерба имуществу.

2.3. Невключение в трудовой договор каких-либо из прав и (или) обязанностей работника, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, трудовой дисциплины, правил техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

3.1.3. Поощрять работника за добросовестный эффективный труд в порядке и на условиях, установленных Положением об оплате труда (утв. приказом от 28.01.2011 N 2) и иными локальными нормативными актами Работодателя.

3.1.4. Осуществлять добровольное медицинское страхование Работника в соответствии с Политикой о социальных льготах для работников (утв. приказом от 20.01.2014 N 7).

3.1.5. Контролировать выполнение Работником трудовых обязанностей, соблюдения им трудовой дисциплины, правил техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

3.1.6. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности за неисполнение или некачественное исполнение

Работником трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.7. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и настоящего трудового договора.

3.2.2. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

3.2.3. Обеспечить безопасные условия работы в соответствии с требованиями охраны труда.

3.2.4. Предоставить Работнику оборудованное надлежащим образом рабочее место, обеспечивать его оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.5. Вести учет рабочего времени, фактически отработанного Работником.

3.2.6. Обеспечивать Работнику своевременную в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда и качеством выполненной работы.

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

3.2.8. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

3.2.9. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.2.10. Вести на Работника трудовую книжку в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.11. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работнику устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- продолжительность ежедневной работы - 8 часов;
- начало работы - 09.00, окончание работы - 18.00;
- перерыв для отдыха и питания - 1 час (с 13.00 до 14.00).

4.2.1. Работодатель вправе привлекать Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

4.3. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.3.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон, а также в установленных законом случаях оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.3.2. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться Работнику в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.3.3. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период он обязан предупредить об этом Работодателя в письменном виде не позднее чем за 2 недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению Сторон.

4.3.4. По соглашению Сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться Работнику по частям. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

4.4.1. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы.

5. Условия оплаты труда

5.1. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда состоит из должностного оклада.

5.2. За выполнение трудовой функции Работнику устанавливается должностной оклад в размере 27 000 (двадцати семи тысяч) рублей в месяц.

5.3. Работнику может быть выплачена премия в размере до 50 процентов оклада при соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда (утв. приказом от 28.01.2011 № 2).

5.4. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (20-го числа текущего месяца – за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.5. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для этой цели. Заявление с реквизитами банковского счета передается Работником в бухгалтерию Работодателя.

6. Ответственность Сторон

6.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей и обязательств, установленных законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя и настоящим трудовым договором.

6.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 ТК РФ.

6.3. Стороны могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.3.1. Работодатель несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ в случаях:

- незаконного лишения Работника возможности трудиться;
- причинения ущерба имуществу Работника;
- задержки выплаты Работнику заработной платы;
- причинения Работнику морального вреда;
- других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6.3.2. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам.

7. Изменение и прекращение трудового договора

7.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению Сторон, которое оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

7.1.1. Изменения и дополнения в условия настоящего трудового договора могут быть внесены по соглашению Сторон при изменении законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов Работодателя, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.2. Настоящий трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.2.1. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются Работнику согласно нормам Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов.

8. Заключительные положения

8.1. Споры или разногласия между Сторонами, возникшие при выполнении условий настоящего договора, подлежат урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

8.1.1. Если соглашение между Сторонами не было достигнуто, то спор подлежит разрешению в порядке, установленном законодательством РФ.

8.2. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством РФ.

8.3. Условия настоящего договора не подлежат оглашению и опубликованию в печати.

8.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится - у Работодателя, а другой - у Работника.

До подписания настоящего трудового договора Работник ознакомлен со следующими локальными нормативными актами:

Локальные нормативные акты	Подпись работника	Дата ознакомления
Правила внутреннего трудового распорядка (утв. приказом от 02.07.2012 N 40)	Павлова	15.05.2014
Положение о защите персональных данных работников (утв. приказом от	Павлова	15.05.2014

19.10.2012 N 51)		
Положение о служебных командировках (утв. приказом от 23.03.2011 N 9)	Павлова	15.05.2014
Положение о порядке предоставления и использования работниками служебной мобильной связи (утв. приказом от 01.09.2012 N 16)	Павлова	15.05.2014
Положение о порядке прохождения испытания (утв. приказом от 15.10.2012 N 20)	Павлова	15.05.2014
Должностная инструкция менеджера по персоналу (утв. приказом от 10.11.2009 N 37)	Павлова	15.05.2014
Положение об оплате труда (утв. приказом от 28.01.2011 N 2)	Павлова	15.05.2014
Политика о социальных льготах для работников (утв. приказом от 20.01.2014 N 7)	Павлова	15.05.2014

Работодатель:

Общество с ограниченной ответственностью
"Верона" (ООО "Верона")

Адрес (место нахождения):

111222, г. Москва, ул. Вавилова, дом 1.

ИНН 1100001111

Работник:

Павлова Ольга Евгеньевна

Паспорт: 0022 N 445566

Выдан 01.09.2006

Отделом УФМС России по Московской

обл. в Балашихинском районе

Код подразделения: 001-002

Место жительства: Московская

область, г. Балашиха,

ул. Красная, д. 5.

Генеральный директор

Воробьев С.Ф. Воробьев
15.05.2014

Павлова О.Е. Павлова
15.05.2014

Экземпляр трудового договора получил: Павлова 15.05.2014

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Уведомление об увольнении в связи с истечением срока трудового договора

(образец заполнения)

Общество с ограниченной
ответственностью "Верона"
(ООО "Верона")

Экономисту финансового
отдела В.С. Мироновой

УВЕДОМЛЕНИЕ
10.01.2013 3
----- N --

О прекращении трудового договора

Уважаемая Вера Сергеевна!

Предупреждаем Вас о том, что 18.01.2013 трудовой договор от 22.05.2010 N 25/10, заключенный с Вами, будет прекращен по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Генеральный директор [место подписи] С.Ф. Воробьев

С уведомлением ознакомлен, экземпляр получен:

экономист [место подписи] В.С. Миронова

10.01.2013

ПРИЛОЖЕНИЕ III

к Методическим рекомендациям
по заключению служебного контракта
о прохождении государственной
гражданской службы Российской Федерации
и замещении должности государственной
гражданской службы Российской
Федерации в таможенных органах
Российской Федерации

(образец заполнения)

Федеральная таможенная служба

(наименование таможенного органа)

СЛУЖЕБНЫЙ КОНТРАКТ

о прохождении государственной гражданской службы
Российской Федерации и замещении должности государственной
гражданской службы Российской Федерации N _____

Представитель нанимателя в лице _____
(наименование должности,

(Ф.И.О.)

действующий на основании _____
(документ, определяющий статус

представителя нанимателя)

с одной стороны, и гражданин Российской Федерации (федеральный государственный гражданский служащий Российской Федерации)

(Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем Гражданский служащий, с другой стороны, заключили на основе приказа _____

(наименование таможенного органа)

от _____ N _____ настоящий служебный контракт о нижеследующем:

І. Общие положения

1. По настоящему служебному контракту Гражданский служащий берет на себя обязательства, связанные с прохождением государственной гражданской службы Российской Федерации, а Представитель нанимателя обязуется обеспечить Гражданскому служащему прохождение государственной гражданской службы Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации.

2. Гражданский служащий обязуется исполнять должностные обязанности по должности _____

(наименование должности _____)

государственной гражданской службы Российской Федерации и подразделения таможенного органа)

учрежденной в целях обеспечения исполнения полномочий _____

(наименование таможенного органа)

в соответствии с прилагаемым к настоящему служебному контракту должностным регламентом государственного гражданского служащего Российской Федерации и соблюдать служебный распорядок государственного органа, а Представитель нанимателя обязуется обеспечить Гражданскому служащему замещение должности государственной гражданской службы Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации, своевременно и в полном объеме выплачивать Гражданскому служащему денежное содержание и предоставлять ему государственные социальные гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации и настоящим служебным контрактом.

3. В Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы должность, замещаемая Гражданским служащим, _____ отнесена _____ к _____ группе _____

(указать группу должностей)

должностей государственной гражданской службы Российской Федерации категории _____

(указать категорию должности)

4. Дата начала исполнения должностных обязанностей _____

(число, месяц, год)

II. Права и обязанности Гражданского служащего

5. Гражданский служащий имеет права, предусмотренные статьей 14 и другими положениями Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее – Федеральный закон), иными нормативными правовыми актами о государственной гражданской службе Российской Федерации, в том числе право расторгнуть служебный контракт и уволиться с государственной гражданской службы Российской Федерации по собственной инициативе, предупредив об этом Представителя нанимателя в письменной форме за две недели.

6. Гражданский служащий обязан исполнять обязанности государственного гражданского служащего Российской Федерации, предусмотренные статьей 15 Федерального закона, в том числе соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены Федеральным законом и другими федеральными законами.

III. Права и обязанности Представителя нанимателя

7. Представитель нанимателя имеет право:

а) требовать от Гражданского служащего исполнения должностных обязанностей, возложенных на него настоящим служебным контрактом, должностным регламентом государственного гражданского служащего Российской Федерации, а также соблюдения служебного распорядка государственного органа;

б) поощрять Гражданского служащего за безупречное и эффективное исполнение должностных обязанностей;

в) привлекать Гражданского служащего к дисциплинарной ответственности в случае совершения им дисциплинарного проступка;

г) реализовывать иные права, предусмотренные Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами о государственной гражданской службе Российской Федерации.

8. Представитель нанимателя обязан:

а) обеспечить Гражданскому служащему организационно-технические условия, необходимые для исполнения должностных обязанностей;

б) обеспечить предоставление Гражданскому служащему государственных гарантий, установленных Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами и настоящим служебным контрактом;

в) соблюдать законодательство Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации, положения нормативных актов государственного органа и условия настоящего служебного контракта;

г) исполнять иные обязанности, предусмотренные Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами о государственной гражданской службе Российской Федерации.

IV. Оплата труда

9. Гражданскому служащему устанавливается денежное содержание, которое состоит из:

месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью государственной гражданской службы Российской Федерации (должностного оклада) в размере _____ рублей в месяц;

месячного оклада в соответствии с присвоенным классным чином государственной гражданской службы (оклада за классный чин) в размере _____ рублей в месяц;

ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации в размере _____ процентов этого оклада;

ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы Российской Федерации в размере ____ процентов этого оклада;

ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере ____ процентов этого оклада;

премии за выполнение особо важных и сложных заданий в соответствии с положением, утвержденным Представителем нанимателя;

ежемесячного денежного поощрения в размере _____ должностных окладов;

ежемесячного денежного поощрения в зависимости от сложности, объема и важности выполняемых задач _____ должностных окладов (за исключением государственных гражданских служащих, замещающих должности в центральном аппарате Федеральной таможенной службы);

единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи;

других выплат, предусмотренных соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

V. Служебное время и время отдыха

10. Гражданскому служащему устанавливается _____
(нормальная

продолжительность служебного времени, ненормированный служебный день, сокращенная продолжительность служебного времени)

11. Гражданскому служащему предоставляются:

а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации;

в) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день;

г) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями государственной гражданской службы Российской Федерации, в том числе в связи со службой в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VI. Срок действия служебного контракта

12. Служебный контракт заключается:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок (от одного года до пяти лет)

(указать конкретный срок служебного контракта и причину заключения срочного контракта)

VII. Условия профессиональной служебной деятельности, государственные гарантии, компенсации и льготы в связи с профессиональной служебной деятельностью

14. Гражданскому служащему обеспечиваются надлежащие организационно-технические условия, необходимые для исполнения должностных обязанностей:

(оборудование служебного места средствами связи, оргтехникой, доступ к информационным системам и т.д.)

14. Гражданскому служащему предоставляются основные государственные гарантии, указанные в статье 52 Федерального закона, а при определенных условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, – дополнительные государственные гарантии, указанные в статье 53 Федерального закона.

15. Гражданскому служащему предоставляются компенсации и льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации за профессиональную служебную деятельность в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях.

VIII. Иные условия служебного контракта

16. Гражданскому служащему устанавливается испытание на срок _____ в целях проверки его соответствия замещаемой должности государственной гражданской службы Российской Федерации.

17. Гражданский служащий подлежит обязательному страхованию, предусмотренному законодательством Российской Федерации.

18. Иные условия служебного контракта:

IX. Ответственность сторон служебного контракта.

Изменение и дополнение служебного контракта.

Прекращение служебного контракта

19. Представитель нанимателя и Гражданский служащий несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации.

20. Запрещается требовать от Гражданского служащего исполнения должностных обязанностей, не установленных настоящим служебным контрактом и должностным регламентом государственного гражданского служащего Российской Федерации.

21. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий служебный контракт по соглашению сторон в следующих случаях:

- а) при изменении законодательства Российской Федерации;
- б) по инициативе любой из сторон настоящего служебного контракта.

При изменении Представителем нанимателя существенных условий настоящего служебного контракта Гражданский служащий уведомляется об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения.

22. Изменения и дополнения, вносимые в настоящий служебный контракт, оформляются в виде письменных дополнительных соглашений, которые являются неотъемлемой частью настоящего служебного контракта.

23. Настоящий служебный контракт может быть прекращен по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации.

X. Разрешение споров и разногласий

24. Споры и разногласия по настоящему служебному контракту разрешаются по соглашению сторон, а в случае если согласие не

достигнуто, - в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Настоящий служебный контракт составлен в двух экземплярах. Один экземпляр хранится Представителем нанимателя в личном деле Гражданского служащего, второй - у Гражданского служащего. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

Представитель нанимателя

Гражданский служащий

(наименование

(фамилия)

должности)

(имя)

(фамилия)

(отчество)

(имя)

(отчество)

(подпись)

(подпись)

"__" _____ 201_ г.

"__" _____ 201_ г.

Паспорт:

(серия, номер, когда и кем
выдан)

(место для печати)

Адрес таможенного органа:

Адрес:

Телефон: _____

Учебное издание

Галиуллина Руфия Хазибовна

**Трудовой договор.
Защита персональных данных.
Контракт в системе органов внутренних дел**

Учебное пособие

Корректор Н.А. Климанова
Технический редактор Е.В. Зотина

Подписано в печать 20.02.2017 Усл.печ.л. 7,6
Формат 60х90 1/16 Тираж 30

Типография КЮИ МВД России
420108, г. Казань, ул. Магистральная, 35