

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ  
ОРЛОВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

**Кафедра гражданско-правовых и экономических дисциплин**



**ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**ФОНДОВАЯ ЛЕКЦИЯ**

для специальности 030501 65 - Юриспруденция

**Тема № 6: “Трудовой договор”**

Фондовая лекция обсуждена и одобрена  
на заседании кафедры  
протокол № 11 от 17 мая 2006 г.  
Начальник кафедры

М.Г. Савилов

**ОРЕЛ  
2006**

УДК 331.1  
ББК 67.99(2)7  
Т78

Рецензенты:

*Автор: к.ю.н. А.С. Боев, преподаватель кафедры гражданско-правовых и экономических дисциплин.*

**Т 78** *Трудовое право:* фондовая лекция по теме 6 «Трудовой договор» для специальности 030501 65 – Юриспруденция – Орел: ОрЮИ МВД России, 2006 г. – 30 с.

Фондовая лекция обсуждена и одобрена на заседании кафедры гражданско-правовых и экономических дисциплин 17 мая 2006 года. Протокол № 11.

УДК 336:34  
ББК 67.99(2)2

© Орловский юридический институт МВД России, 2006 г.

## ПЛАН:

1. Понятие и содержание трудового договора.
2. Общий порядок заключения трудового договора.
3. Изменение трудового договора.
4. Прекращение трудового договора.
5. Трудовые договоры с отдельными категориями работников.

## Рекомендованная литература:

1. Конституция РФ // "Российская газета" от 25 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г.). // СЗ РФ от 7 января 2002 г. N 1 (часть I). Ст. 3.
3. Федеральный закон от 30 июня 2003 г. N 86-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации, признании утратившими силу отдельных законодательных актов Российской Федерации, предоставлении отдельных гарантий сотрудникам органов внутренних дел, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и упраздняемых федеральных органов налоговой полиции в связи с осуществлением мер по совершенствованию государственного управления" (с изм. и доп. от 29 июня, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 7 марта, 22 июля 2005 г.) // "Российская газета" от 1 июля 2003 г.
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // "Российская газета" от 31 июля 2004 г.
5. Закон РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-I "О милиции" (с изм. и доп. от 18 февраля, 1 июля 1993 г., 15 июня 1996 г., 31 марта, 6 декабря 1999 г., 25 июля, 7 ноября, 29 декабря 2000 г., 26 июля, 4 августа, 30 декабря 2001 г., 25 апреля, 30 июня, 25 июля 2002 г., 10 января, 30 июня, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 20 июля, 22 августа 2004 г., 21 марта, 1 апреля, 9 мая 2005 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР от 22 апреля 1991 г., N 16, ст. 503.
6. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изм. и доп. от 2 июня 1993 г., 8 января 1998 г., 27 декабря 2000 г., 6 августа, 30 декабря 2001 г., 10 января 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.) // "Российская газета" от 16 апреля 1993 г.
7. Приказ МВД РФ от 14 декабря 1999 г. № 1038 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ».
8. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 3 февраля 1999 г. "Работник милиции может быть уволен по достижении предельного возраста, если продолжение срока службы невозможно по состоянию его здоровья либо вследствие отрицательной аттестации его деловых качеств" // Бюллетень Вер-

- ховного Суда Российской Федерации Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. N 4202-I "Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации" // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации" от 14 января 1993 г., N 2, ст. 70.
9. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: «Проспект», 2005.
10. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ - М.: ЭКЗАМЕН, 2005.
11. Панина А.Б. Трудовое право: Учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2005.
12. Трудовое право/ Под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. – М.: «Закон и право», 2004.
13. Трудовое право/ Под ред. О.В. Смирнова. 2-е изд. – М.: «Проспект», 2005.
14. Басалаева С.П. Некоторые аспекты свободы трудового договора// Право: теория и практика, № 9, 2003 .
15. Пустозерова В.М. Заключение и расторжение трудового договора: Практические рекомендации. – М.: «Книга сервис», 2005.
16. Скачкова Г.С. Договоры о труде в сфере кооперации. – М.: 3-Пресс. 2003.
17. Соловьева А.А. Срочный трудовой договор. – М., 2003.
18. Шкловец И.И. Трудовой кодекс Российской Федерации: новые положения // "Финансовая газета", N 33, 2002.
19. Конвенция МОТ № 59 «О минимальном возрасте приема детей на работу в промышленность» (1937);
20. Конвенция МОТ № 60 «О возрасте приема детей на непромышленные работы» (1937);
21. Конвенция МОТ № 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации» (1946);
22. Конвенция МОТ № 112 «О минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков» (1959);
23. Конвенция МОТ № 123 «О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках» (1965);
24. Конвенция МОТ № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» (1965);
25. Конвенция МОТ № 179 «О найме и трудоустройстве моряков» (1996).

## Введение

Формирование рынка труда базируется на свободном стремлении граждан подыскать подходящую для себя работу и волеизъявлении работодателей, имеющих возможность такую возможность предоставить. При этом граждане на рынке труда реализуют конституционное право на труд, которое в настоящее время осуществляется в следующих формах: заключение трудового договора; вступление-приём в члены акционерного общества; поступление на государственную службу; индивидуальная и частно-предпринимательская трудовая деятельность.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях целиком определяется желанием граждан, в других - зависит от согласия работодателя – другой стороны трудового договора, в третьих – обуславливается дополнительными юридическими фактами: избранием или назначением на должность. Однако в настоящее время из всех форм реализации прав граждан на труд трудовой договор следует признать главной формой, ибо именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наёмном характере труда.

Трудовые отношения базируются на свободном стремлении граждан подыскать себе подходящую работу и желании работодателей, имеющих возможность такую работу предоставить. При этом *граждане реализуют свое конституционное право на труд в следующих формах:*

- заключение трудового договора;
- вступление в члены кооператива или акционерного общества;
- поступление на государственную службу;
- осуществление предпринимательской деятельности.

## 1. Понятие и содержание трудового договора.

Статьей 56 ТК РФ установлено, что *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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор — основа возникновения трудовых отношений между работником и работодателем. Он определяет индивидуальные условия, на которых работник трудится в организации. Поэтому чрезвычайно важно соблюдать законодательство о трудовом договоре — форму трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения.

### Стороны трудового договора

Одной из сторон трудового договора является *работник*, поступающий на работу. По общему правилу, гражданин может заключить трудовой договор с 16-летнего возраста. В определенных случаях этот возраст может быть снижен до 15 и 14 лет (ст. 63 ТК РФ).

Другой стороной трудового договора выступает *работодатель* — физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК РФ).

*Не может признаваться работодателем* (стороной трудового договора) филиал или представительство, которое юридическим лицом не является. Филиалы и представительства являются обособленными подразделениями юридических лиц, расположенные вне места их нахождения, не обладающие всеми признаками, присущими работодателю как стороне договора. Филиалы и представительства не имеют собственного обособленного имущества и финансовых средств, не вправе самостоятельно решать вопросы своей реорганизации и ликвидации, не могут нести имущественную и иную ответственность и т. д. Они вправе действовать лишь от имени юридического лица, чьи интересы представляют. При этом в качестве представителя юридического лица может выступать только руководитель филиала или представительства.

### Содержание трудового договора

Под *содержанием любого договора* понимаются его условия, которые определяют права и обязанности сторон. Содержание трудового договора составляет совокупность его условий. В трудовом праве условия трудового договора подразделяются на существенные (необходимые) и дополнительные (факультативные).

*Существенные (необходимые) условия* — это такие условия, которые должны обязательно содержаться в любом трудовом договоре и отсутствие которых свидетельствует об отсутствии самого трудового договора.

*Дополнительные (факультативные) условия* — это те условия, которые не являются обязательно присущими трудовому договору и наличие которых определяется по усмотрению сторон.

Прежде всего, в трудовом договоре указываются сведения о работнике и работодателе, т. е. фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица или полное наименование и место нахождения юридического лица), заключивших трудовой договор.

К существенным условиям современного трудового договора относятся (ст. 57 ТК РФ):

◆ *Место работы (с указанием структурного подразделения).*

Местом работы является конкретная организация, ее наименование, наименование структурного подразделения внутри организации, куда работник принимается на работу (цех, участок, отдел или по желанию работника — конкретный механизм, рабочее место и т. д.).

◆ *Дата начала работы (и ее окончания, если заключен срочный трудовой договор).* Обычно трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не предусмотрено действующим законодательством или самим трудовым договором, однако стороны могут договориться и о некоторой отсрочке этого момента (например, в связи с необходимостью перевезти к новому месту жительства семью работника, имущество и т. п.). Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

◆ *Трудовая функция, т. е. наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации.* Каждое из перечисленных наименований имеет свое определение.

Профессия — вид трудовой деятельности, определяемый целью и характером трудовых функций (например, врач).

Должность — это установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющий место и роль работника в организации, а также его ответственность за их реализацию (например, заведующий отделением).

Специальность — это вид занятий в рамках одной профессии, более узкая классификация рода трудовой деятельности, требующая конкретных знаний, умения, навыков, приобретенных в результате образования и обеспечивающих постановку и решение профессиональных задач (например, врач-хирург).

Квалификация — это вид профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы (например, главный эксперт-консультант). Все перечисленные наименования указываются в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием. При этом под штатным расписанием понимается организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, а также указывается фонд заработной платы.

- ◆ *Права и обязанности работника и работодателя* закреплены ст. 20—21 ТК РФ и их перечисление в трудовом договоре представляется нецелесообразным. Однако при заключении трудового договора специфические права и обязанности, присущие различным видам деятельности работника, необходимо конкретизировать в заключаемом трудовом договоре. Также работник должен быть ознакомлен со всеми принадлежащими ему правами и обязанностями, а также правами и обязанностями работодателя, предусмотренными нормативными правовыми актами, принятыми в организации, коллективным договором, соглашением. Факт ознакомления с указанными документами должен быть удостоверен подписью работника.
- ◆ *Условия оплаты труда.* В соответствии со ст. 80 ТК РФ при оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если организация сочтет такую систему наиболее целесообразной. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах. Виды доплат и надбавок, полагающихся работнику за высокую квалификацию, продолжительный стаж работы, отклонения от нормальных условий труда, основания и условия поощрительных выплат и т. п. должны быть установлены в трудовом договоре так же, как и срок выплаты заработной платы.
- ◆ *Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.* Работникам предоставляется в дополнение к обязательному социальному страхованию, в том числе страхованию на случай причинения вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей, добровольное медицинское страхование, если оно предусмотрено для работников конкретной организации.

*К числу дополнительных условий*, которые могут содержаться в трудовом договоре по усмотрению сторон, но являются не обязательными, относятся:

- ◆ условие об испытательном сроке;
- ◆ условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайне;
- ◆ условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя;

- ◆ иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

### **Виды трудовых договоров**

Трудовое законодательство предусматривает признаки, классифицирующие трудовые договоры на отдельные виды. Такими признаками могут быть: срок договора, его специфическое содержание, форма договора, порядок заключения.

*В зависимости от срока их действия трудовые договоры делятся на два вида (ст. 58 ТК РФ):*

- трудовой договор, заключенный на неопределенный срок;
- срочный трудовой договор, заключенный на срок не более пяти лет (если иной срок не установлен законом).

Трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, — это типичный вид трудовых договоров. Если сторонами не оговорен особо срочный характер работы, то считается, что это работа постоянная, неограниченная каким-либо сроком. Договором может быть определена лишь дата вступления его в силу.

*Срочный трудовой договор может быть заключен в следующих случаях.:*

- ◆ для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы.
- ◆ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона — не более 6 месяцев). Трудовой договор заключается до двух месяцев, если точно известно, что работа будет длиться не более указанного срока (ст. 289—292 ТК РФ), либо на период сезона, если
- ◆ эти работы предусмотрены специальным перечнем сезонных работ (ст. 293—296 ТК РФ);
- ◆ с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, перечень которых определяется Постановлением Правительства РФ (ст. 313—327 ТК РФ); для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств.
- ◆ с лицами, направляемыми на работу за границу (ст. 337—341 ТК РФ);
- ◆ для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

◆ с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

◆ с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

◆ с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными (ст. 351 ТК РФ); с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса (ст. 331—336 ТК РФ); в случае 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, а также в политических партиях и других общественных объединениях;

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

◆ с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

◆ в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

## 2. Общий порядок заключения трудового договора.

### Прием на работу

Статьей 64 ТК РФ *запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.*

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

Признается необоснованным отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу; исключения из общего правила составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом.

Например, особые требования предъявляются к лицам, поступающим на государственную службу. Не может быть принят на государственную службу гражданин, имеющий гражданство иностранного государства либо отказавшийся проходить процедуру оформления допуска к сведениям, составляющим государственную или иную, охраняемую законом тайну. Государственным служащим запрещено заниматься предпринимательской деятельностью или выполнять работу по совместительству, кроме научной, преподавательской и иной творческой деятельности.

Однако следует иметь в виду, что не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (несовершеннолетние, женщины, инвалиды и т. д.).

Закон может содержать как прямой запрет на прием на работу отдельных категорий работников, так и определенные условия, при которых трудовой договор не может быть заключен.

*Не могут быть приняты на работу следующие лица:*

женщины — на работы, связанные с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ);

лица моложе 18 лет — на тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, а также на работы, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (игорный бизнес, ночные клубы и кабары, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Список таких работ утверждается Правительством РФ (ст. 265 ТК РФ);

лица до 18 лет, а также лица, чье обязательное медицинское освидетельствование предусмотрено федеральным законом, — без предварительного медицинского осмотра (ст. 69, 213, 328, 298 ТК РФ);

Действующее законодательство о труде содержит прямые запреты в отказе в приеме на работу по определенным мотивам.

Так, запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

За нарушение правил о запрещении дискриминации, в частности при приеме на работу, виновные должностные лица могут привлекаться к ответственности, вплоть до уголовной.

#### ***Документы, предоставляемые при приеме на работу.***

ТК РФ предусматривает исчерпывающий перечень документов, требуемых при поступлении на работу.

Прежде всего, это паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, который выдается всем гражданам Российской Федерации, достигшим 14-летнего возраста. При приеме на работу, если речь не идет о приеме на работу впервые или работе по совместительству, гражданин обязан представить трудовую книжку. Лицам, поступающим на работу впервые, работодатель должен оформить трудовую книжку после предоставления справки о последнем занятии.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст. 66 ТК РФ).

Работодатель (кроме работодателей — физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

#### ***В трудовую книжку вносятся следующие сведения:***

о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность;

о работе: прием на работу, перевод на другую постоянную работу, увольнение работника,

основания прекращения трудового договора, записи о причинах которых должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона;

о награждениях за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Помимо документа, удостоверяющего личность, и трудовой книжки гражданин обязан предоставить страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документ, подтверждающий регистрацию работника в системе Пенсионного фонда РФ, где указывается постоянный персональный номер лицевого счета работника. Если лицо поступает на работу впервые, то такое свидетельство оформляет работодатель.

Для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, законом установлено предоставление документов воинского учета.

При приеме на работу, которая требует от работника соответствующего образования, специальных знаний, необходимо предоставить документ (диплом) об образовании (специальности, квалификации) или о наличии специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено федеральными законами или иными нормативными актами, может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ст. 65 ТК РФ, если иное не установлено законодательно.

***Персональные данные работника.*** Включение в действующее законодательство норм, посвященных защите персональных данных работника, является продолжением гарантии конституционных прав каждого гражданина на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну, защиту чести и доброго имени.

*Персональные данные работника* — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника, т. е. сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, позволяющие установить его личность. Для некоторых категорий работников законом предусмотрено предоставление дополнительных данных. Например, государственные служащие должны предоставлять при поступлении на службу справку из органов государственной налоговой службы о имущественном положении, медицинское заключение о состоянии здоровья.

Под обработкой персональных данных работника понимается получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника (ст. 85 ТК РФ).

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина *работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:*

- обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законодательства, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

- все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника можно получить только у

третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Информация, касающаяся личной жизни, может быть необходима работодателю для установления определенных льгот работнику, например является ли женщина беременной, одинокой матерью или имеет ребенка-инвалида;

- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 374 ТК РФ) и т. д.

Защита персональных данных работника заключается и в требованиях, которые должен соблюдать работодатель при их передаче: не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника; не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия; разрешать доступ к этим данным работников только тем лицам, которые имеют право на них в связи с выполнением конкретных функций (ст. 89 ТК РФ).

За нарушение норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, должностные лица несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 90 ТК РФ).

**Порядок заключения трудового договора.** Законодательно определено, что письменная форма трудового договора является обязательной. Это позволяет сторонам трудового договора более точно и конкретно, нежели при устном заключении договора, сформулировать существенные и дополнительные условия, что очень важно с точки зрения определенности правового положения работника. Кроме того, в случае возникновения спора это будет способствовать его скорейшему и правильному разрешению.

Законодательство не устанавливает общей типовой формы письменного трудового договора. Однако при заключении трудового договора необходимо руководствоваться ст. 57 ТК РФ, определяющей содержание трудового договора.

В качестве основы для разработки формы письменного трудового договора в организации могут быть использованы Рекомендации по заключению трудового договора в письменной форме и Примерная форма трудового договора, утвержденные Минтрудом России.

Для отдельных категорий работников с учетом специфики их труда некоторые министерства утвердили *примерную форму письменного трудового договора*:

- для работников, привлекаемых для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;
- для руководителей федеральных государственных предприятий;
- для преподавателей высших учебных заведений.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и руководителем организации, заключившей тру-

довой договор (ст. 67 ТК РФ). Один экземпляр трудового договора остается у работодателя, а другой передается работнику.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ).

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, а если он не оговорен, то на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Трудовой договор вступает в силу и считается заключенным, если работник приступил к работе (по особым обстоятельствам, без оформления трудового договора в письменном виде, так называемое фактическое допущение к работе) с ведома или по поручению лица, обладающего правом приема на работу. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента начала работы.

На основании заключения договора *руководитель организации издает приказ (распоряжение) о приеме на работу, где должны быть указаны:*

- ❖ дата приема на работу;
- ❖ профессия, специальность или должность, по которым будет исполнять трудовые обязанности работник;
- ❖ структурное подразделение или конкретное рабочее место, если при заключении трудового договора стороны специально оговаривают конкретное структурное подразделение, в которое принимается работник;
- ❖ размер (условия) оплаты труда или должностной оклад;
- ❖ условие об испытании, если работник принят с испытательным сроком.

Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

При приеме на работу руководитель организации обязан ознакомить работника с коллективным договором, если он заключен в организации, и другими принятыми в ней локальными нормативными правовыми актами (ст. 68 ТК РФ).

**Испытательный срок.** Если у работодателя возникают сомнения в деловых качествах и способностях принимаемого на работу работника, то по согласованию сторон может быть установлено испытание при приеме на работу. Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре и приказе о приеме на работу. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений — 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Срок испытания до 6 месяцев может быть установлен и в других случаях, прямо предусмотренных федеральным законом. Так, например, в соответствии с ФЗ РФ от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» для гражданина, впервые принимаемого на государственную должность, ему может быть установлен испытательный срок до 6 месяцев.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

*Трудовое законодательство запрещает устанавливать испытание при приеме на работу:*

- лицам, поступающим на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременным женщинам;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности;
- лицам, избранным (выбранным) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями и в иных случаях.

К иным случаям можно отнести прием лиц на временную работу, для которых испытание также не устанавливается (ст. 289 ТК РФ).

Работодатель обязан оценить результаты испытания в установленные выше сроки, причем на работников в период испытания полностью распространяются законы и иные нормативные правовые акты о труде.

Если срок испытания истек, а работодатель не выразил своего отношения к результату испытания, и работник продолжает работать, последний считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника, не выдержавшего испытание (ст. 71 ТК РФ). Увольнение работника, не выдержавшего испытание, производится без согласования с профсоюзом и без выплаты выходного пособия. Такое увольнение работник может обжаловать в суд, если он не согласен с неудовлетворительной оценкой испытания, послужившей основанием его увольнения.

В свою очередь, если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

### 3. Изменение трудового договора.

Все, что составляет условия трудового договора, не может быть изменено в одностороннем порядке. Переводы на другую работу являются основанием изменения трудового договора. В ст. 60 ТК РФ подчеркивается, что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, а ст. 72 ТК РФ предусматривает условия перевода на другую работу.

**Перевод** — это выполнение другой работы, не обусловленной трудовым договором, т. е. изменение содержания трудового договора. Переводом на другую постоянную работу является:

- поручение работнику трудовой функции (работы по специальности, квалификации, должности), не соответствующей обусловленной трудовым договором;
- поручение работы, при которой изменяются существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

*В зависимости от изменения места работы законодательством предусматриваются три вида перевода на другую работу:*

- перевод на другую работу в той же организации;
- перевод на работу в другую организацию;
- перевод в другую местность вместе с организацией. Под другой местностью понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Перевод на другую работу следует отличать от перемещения на другое рабочее место в той же организации.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника **перемещение** его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора (ч. 3 ст. 72 ТК РФ).

Перемещение по службе сотрудника органов внутренних дел оформляется приказом начальника соответствующего органа внутренних дел с указанием основания перемещения. При этом если перемещение производится по инициативе начальника органа внутренних дел, то составляется представление к перемещению и аттестация

Сотрудники проходят аттестацию на аттестационных комиссиях. Аттестация сотрудника, заключившего контракт на определенный срок, проводится при его продлении, сотрудника, заключившего контракт на неопределенный срок, - каждые пять лет службы. Сотрудники аттестуются также при представлении к назначению на вышестоящую должность, перемещении на нижестоящую должность или в другую службу (подразделение) органов внутренних дел, при увольнении из органов внутренних дел по основаниям, указанным в пунктах "и", "к", "л" статьи 58 Положения о службе в ОВД. Не подлежат аттестации сотрудники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года (кроме

лиц, представляемых к увольнению по пунктам "к", "л" статьи 58 Положения), а также сотрудники в период их отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет. Они проходят аттестацию не ранее чем через год после выхода их на службу.

**Временный перевод** работника предусмотрен ст. 74 ТК РФ только в случае производственной необходимости. Работодатель может переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации на срок до одного месяца с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Законом предусмотрен примерный перечень случаев производственной необходимости: предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранение последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы), а также замещение отсутствующего работника. Таким образом, под производственной необходимостью следует понимать необходимость выполнения срочных, заранее не предвиденных работ.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

#### ***Изменение существенных условий труда.***

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменений трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено законом.

Если по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, произошло изменение существенных условий трудового договора, повлекшее за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюза данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

В том случае, если работник отказывается от продолжения работы на условиях режима неполного времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения трудового коллектива организации.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

**Отстранением от работы** признается временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст. 76 ТК РФ). Перечень таких оснований не является исчерпывающим и может быть расширен.

*Работодатель обязан не допускать к работе работника:*

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, которое должно быть подтверждено медицинским заключением или другими видами доказательств (оформлены актом);
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, так как такая обязанность прямо предусмотрена законом (ст. 214 ТК РФ);
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (ст. 213 ТК РФ);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

В перечисленных случаях работодатель обязан отстранить работника от работы при любых обстоятельствах.

Право отстранить работника от работы имеют также органы и должностные лица федеральной инспекции труда, органы Госсанэпиднадзора. Временное отстранение должностного лица может осуществляться на основании постановления судьи, вынесенного по ходатайству, возбужденному с согласия прокурора дознавателем (следователем).

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

## 4. Прекращение трудового договора.

*Под прекращением трудового договора* следует понимать освобождение работника от работы в данной организации по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством. Для характеристики прекращения трудовых правоотношений в законодательстве употребляются термины «прекращение трудового договора» и «расторжение трудового договора». **Прекращение трудового договора** является самым широким понятием. Оно включает в себя все виды окончания действия трудового договора, в том числе окончание трудовых отношений, вызванных смертью работника.

**Расторжение трудового договора** — это вид увольнения, который охватывает лишь случаи прекращения трудовых отношений по инициативе одной из сторон трудового договора, а также по требованию профсоюзного органа.

Статьей 77 ТК РФ предусмотрены *общие для всех работников основания прекращения трудового договора*. Иные основания прекращения трудового договора некоторых категорий работников при определенных условиях могут предусматриваться ТК РФ, а также некоторыми специальными нормативными актами.

*Основания прекращения трудового договора*, в зависимости от обстоятельств, послуживших причиной прекращения трудовых отношений, можно разделить на три группы:

- Прекращение трудового договора по совместной инициативе его сторон (ст. 78 ТК РФ).
- Расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя (ст. 80—81 ТК РФ).
- Прекращение трудового договора в связи с обстоятельствами, при которых невозможно продолжение трудового договора.

Рассматривая **первую группу**, необходимо обратить внимание на то, что *расторжение трудового договора по соглашению сторон* (ст. 78 ТК РФ) применяется в случаях, когда для прекращения трудового договора желания одной из сторон недостаточно. Необходимо обоюдное волеизъявление, чем этот вид расторжения трудового договора и отличается от расторжения трудового договора по инициативе работника и расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Такое соглашение возможно в любое время действия трудового договора, заключенного на неопределенный и определенный срок, хотя, как правило, это основание прекращения трудового договора применяется при расторжении срочных трудовых договоров. По этому основанию трудовой договор прекращается в срок, установленный его сторонами.

Рассмотрим *расторжение трудового договора по инициативе работника*. ТК РФ устанавливает единый порядок и условия расторжения срочного трудового договора и договора, заключенного на неопределенный срок по инициативе работника. Это означает, что возможность прекратить трудовые отношения до истечения срока их действия не связана с наличием у работника уважительных причин. Закон не обязывает работника указывать причину, по которой он хочет расторгнуть трудовые отношения, но если от этой причины за-

висит предоставление работнику каких-либо гарантий и льгот, то она должна быть указана. Например, при увольнении в связи с необходимостью ухода за ребенком, не достигшим 14 лет, сохраняется непрерывный трудовой стаж при условии поступления на работу по достижении ребенком 14-летнего возраста.

***Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.***

Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя закреплен ст. 81 ТК РФ.

1) *Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем — физическим лицом.* Трудовое законодательство не дает определения ликвидации организации, поэтому, применяя указанную норму, необходимо руководствоваться гражданским законодательством (ст. 61—63 ГК РФ).

2) *Сокращение численности или штата работников организации.* Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

При этом под сокращением численности работников понимается уменьшение общего количества работников всех категорий в организации в целом либо определенной категории: специальности, профессии, квалификации, а под сокращением штата работников — исключение из штатного расписания должностей, рабочих единиц по конкретным специальностям. Факт сокращения численности или штата может быть установлен на основании приказов руководителей организаций, штатных расписаний и других документов.

3) *Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:*

- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

В этих случаях работодатель обязан предложить работнику другую работу. Увольнение допускается, если работник отказался от перевода.

4) *Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).*

По этому основанию могут быть уволены только руководители, заместители и главные бухгалтеры организации, к другим работникам, при смене собственника имущества организации, данное основание не применяется (ст. 75 ТК РФ)

5) *Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.*

Увольнение по этому основанию правомерно при наличии следующих условий:

- ▶ работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;
- ▶ неисполнение трудовых обязанностей уже имело место хотя бы один раз;

► к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания и на момент повторного неисполнения трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

При отсутствии хотя бы одного из условий увольнение работника по указанному основанию будет неправомерным. Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов работодателя и т. п.).

б) *Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:*

◆ прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня). Согласно ТК РФ прогулом признается отсутствие работника без уважительных причин только на рабочем месте и только при условии, если это отсутствие продолжалось более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Поскольку прогул относится к грубым нарушениям трудовой дисциплины, работодатель может уволить работника, совершившего прогул, за однократное нарушение независимо от того, применялись ли ранее к этому работнику дисциплинарные взыскания;

◆ появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель не допускает к работе работника, появившегося в указанном состоянии. Такое состояние работника должно быть подтверждено медицинским заключением или другими видами доказательств. По основанию, предусмотренному п. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником, находившимся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения независимо от того, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Увольнение может последовать и тогда, когда работник находился в таком состоянии и не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя должен выполнять трудовые функции. Таким образом, по этому основанию может быть также уволен работник, находившийся в служебной командировке;

◆ разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Увольнение по этому основанию возможно при наличии следующих условий:

1. обязанность не разглашать тайну прямо указана в трудовом договоре с работником;
2. в трудовом договоре или приложении к нему содержатся исчерпывающие сведения, составляющие тайну;
3. сведения, составляющие тайну, стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и согласно действующему законодательству носят закрытый характер;

◆ совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

◆ нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

7) *Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.* По данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), совершившие виновные действия, дающие администрации основание для утраты доверия к ним (например, нарушение правил хранения материальных ценностей).

8) *Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.* По данному основанию могут быть уволены лишь работники, выполняющие воспитательные функции. К таким работникам относятся учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Основанием для увольнения таких работников служит совершение ими аморального проступка, который препятствует дальнейшему выполнению данной работы.

Под аморальным проступком следует понимать нарушение норм общественной морали, отрицательно влияющее на выполнение работником своих воспитательных функций. Такими нарушениями могут быть появление в нетрезвом состоянии в общественных местах, вовлечение несовершеннолетних в пьянство, неправомерное поведение в быту и т. д., но при всех условиях совершение аморальных проступков должно быть доказано.

9) *Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.* По данному основанию могут быть уволены только указанные работники и их увольнение допускается в случае, если указанные должностные лица единолично приняли необоснованное решение и именно оно привело к указанным негативным последствиям, т. е. существовала причинная связь между необоснованным решением и наступившими последствиями. Если последствий не наступило, то данное основание не применяется.

10) *Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.* Однократным грубым нарушением трудовых обязанностей считается виновное, противоправное действие, причинившее материальный

ущерб организации или ее работникам. Примером такого нарушения может служить неисполнение обязанностей, значимых для организации, если это может повлечь причинение вреда здоровью работников, причинение имущественного или иного ущерба организации: нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей, превышение служебных полномочий и т. д.

*11) Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.* Для увольнения по данному основанию необходимо, чтобы документы или сведения действительно влияли на заключение трудового договора или являлись основанием для отказа в его заключении. Если речь идет о документах, подтверждающих наличие специального образования (при требовании законодательства) — дипломе, например, то увольнение будет считаться правомерным, но если ложные сведения представлены о самом работнике (неверно указано место жительства), то это не является основанием применения указанной нормы.

*12) Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.* По данному основанию работника можно уволить при наличии следующих условий:

- ◆ если условие о неразглашении государственной тайны предусмотрено трудовым договором;
- ◆ выполнение трудовых обязанностей работником связано с использованием этих сведений;
- ◆ основание прекращения допуска к государственной тайне соответствует действующему законодательству.

Прекращение допуска к государственной тайне не освобождает работника от обязательства по ее неразглашению.

*13) По основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.*

Помимо прочих условий стороны договора могут установить основания его досрочного прекращения, не предусмотренные законом. Постольку поскольку законодатель не устанавливает перечня оснований, то в каждом случае они устанавливаются по соглашению сторон. Такими основаниями прекращения трудовых отношений могут служить, например, невыполнение решения общего собрания акционеров, причинение убытков руководимой организации; допущение по вине руководителя задержки выплаты заработной платы и т. д.

*14) В других случаях, установленных законом.*

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

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

**Третья группа — это прекращение трудового договора в связи с обстоятельствами, при которых невозможно продолжение трудового договора.**

Таковыми обстоятельствами могут являться:

1. истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
2. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст. 72 ТК РФ);
3. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
4. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
5. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 ТК РФ);
6. отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72 ТК РФ);
7. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
8. нарушение установленных законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Из всех перечисленных выше оснований прекращения трудового договора следует особо рассмотреть только предпоследние обстоятельства - не зависящие от воли сторон.

*Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), осуществляется в следующих случаях.*

1) *Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.*

2) *Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.*

3) *Неизбрание на должность.* Особенность прекращения трудового договора при неизбрании на должность заключается в том, что применяется лишь к работникам, с которыми трудовой договор был заключен в связи с избранием их на должность на определенный срок, в том числе по результатам конкурса.

4) *Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы*, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. К числу оснований, исключающих возможность продолжения работы, относятся лишение права занимать определенные должности (ст. 47 УК РФ), лишение свободы (ст. 56-57 УК РФ).

5) *Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением*. Утрата трудоспособности должна быть полной и установленной компетентным медицинским учреждением, например учреждением государственной службы медико-социальной экспертизы.

6) *Смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим*. Факт смерти работника устанавливается органами записи актов гражданского состояния и основанием прекращения трудового договора является копия свидетельства о смерти.

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

8) *Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора (ст. 84 ТК РФ)*. Необходимо отметить, что перечень нарушений правил заключения трудового договора, который приведен, указанный в ст. 84 ТК РФ в той или иной части дублирует уже рассмотренные нами обстоятельства прекращения трудового договора.

#### ***Ограничение увольнения.***

Так, в соответствии со ст. 261 ТК РФ увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей и других лиц, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

При увольнении работника работодатель обязан произвести с ним полный окончательный расчет. Он выражается в выплате уволенному работнику всех сумм, причитающихся ему от организации. Эта выплата производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления, уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

## 5. Трудовые договоры с отдельными категориями работников.

*Виды трудовых договоров можно рассматривать*

◆ в зависимости от условий работы. Это трудовые договоры с лицами, работающими по совместительству (ст. 282—288 ТК РФ), с надомниками (ст. 303—312 ТК РФ), с лицами, работающими вахтовым методом (ст. 297—302 ТК РФ), с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст. 313—327 ТК РФ).

◆ в зависимости от вида профессиональной деятельности. Это трудовые договоры с работниками транспорта; педагогическими работниками; с работниками, направляемыми на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственные учреждения РФ за границей; с работниками религиозных организаций и работниками некоторых других профессий (ст. 328—351 ТК РФ).

◆ в зависимости от правового положения работодателя. Это трудовые договоры с руководителем организации (членами коллегиального исполнительного органа) (ст. 273—281 ТК РФ) и с работниками, работающими у работодателей — физических лиц (ст. 303-309 ТК РФ).

С учетом того, что Трудовым кодексом РФ достаточно подробно регулируется деятельность указанных категорий работников, остановимся на наиболее характерных чертах их правового положения с учетом применения к сотрудникам ОВД.

*Для совместительства* характерно выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и в других организациях. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. В связи с тем, что работа по совместительству предполагает повышенные нагрузки для работника, законом ограничены время такой работы (не более четырех часов в день и 16 часов в неделю) и категории лиц, которые могут быть к ней допущены (например, сотрудники ОВД к научной, творческой и преподавательской работе).

*Вахтовый метод* — особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями. Работа вахтовым методом организуется по специальным режимам труда и отдыха, основанным на суммированном учете рабочего времени.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом. Эти ограничения связаны с особой напряженностью работы, неполноценностью отдыха на вахте, психологическими проблемами проживания с отрывом от семьи, суровыми природно-климатическими условиями и иными неблагоприятными факторами.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев. Работы оплачиваются в повышенном размере от месячной тарифной ставки от 30 до 75 % в зависимости от месторасположения работ.

Правовые нормы, регулирующие *условия труда в северных районах*, должны компенсировать повышенные затраты труда и стоимость жизни, ограничивать и устранять негативное воздействие природных климатических факторов на здоровье человека, содействовать решению специфических задач хозяйственного развития этих регионов.

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением процентных надбавок к заработной плате. Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней. За работниками, уволенными из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по указанным основаниям, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

К *еще одной самостоятельной группе работников* относятся работники, особенности правового положения которых установлены в зависимости от вида профессиональной деятельности. Необходимо отметить, что помимо ТК РФ трудовые отношения работников различных профессий регулируются еще и федеральными законами. Так, специальные требования к работникам транспорта установлены в ФЗ РФ от 25 августа 1995 г. «О федеральном железнодорожном транспорте». Особенности правового положения педагогических работников регулируются помимо ТК РФ также ФЗ РФ 13 января 1996 г. (с изм. от 29 декабря 2004 г.) «Об образовании».

На граждан, поступивших на службу в органы внутренних дел по контракту, распространяются общий порядок и условия ее прохождения, регулируемые Положением о службе в ОВД.

С лицами, отобранными для поступления в образовательные учреждения профессионального образования МВД России, другие образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, с оплатой обучения МВД

России, контракт заключается органом внутренних дел, направляющим гражданина для поступления в образовательные учреждения. В условиях контракта при этом предусматривается срок службы в органах внутренних дел не менее пяти лет после окончания образовательного учреждения.

Контракт заключается после оформления личного дела гражданина, поступающего на службу или учебу. Он составляется в письменной форме и подписывается гражданином и соответствующим руководителем органа внутренних дел. Контракт вступает в силу со дня его подписания, если иное не предусмотрено дополнительными условиями контракта, и может быть изменен только по соглашению сторон. Контракт является основанием для издания приказа о назначении сотрудника на должность.

В случае отказа сотрудника от перемещения по службе в связи с признанием его аттестационной комиссией не соответствующим занимаемой должности, а также в порядке дисциплинарного взыскания он подлежит увольнению со службы соответственно по служебному несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации по результатам аттестации (пункт "к" части шестой статьи 19 Закона о милиции, пункт "и" части первой статьи 58 Положения о службе в ОВД) или за грубое либо систематическое нарушение дисциплины (пункт "л" части шестой статьи 19 Закона о милиции, пункт "к" части первой статьи 58 Положения о службе в ОВД).

При перемещении сотрудника по службе в контракт вносятся изменения.

Не позднее двух месяцев до истечения срока действия контракта, если он не был продлен или перезаключен, руководитель органа внутренних дел принимает решение об увольнении сотрудника либо назначении его на должность. Принятое решение оформляется приказом по окончании срока действия контракта.

При увольнении сотрудника органа внутренних дел за нарушение контракта, а также по основаниям, предусмотренным в пунктах "к", "л", "м" статьи 58 Положения о службе в ОВД, стоимость выданного ему обмундирования подлежит взысканию в бесспорном порядке с учетом износа. Увольнение по указанным основаниям может повлечь иные имущественные последствия для увольняемого, предусмотренные законодательством Российской Федерации и контрактом.

В случае возникновения между сторонами спора по выполнению условий контракта такой конфликт подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между сотрудником и руководителем органа внутренних дел, а при недостижении соглашения - рассмотрению в установленном законодательством РФ порядке, в том числе и в судебном порядке.

## Заключение

В заключение хочется отметить следующее. Одна из актуальных социальных проблем - проблема трудоустройства и свободы труда занимает видное место в общественной жизни и мировоззрении многих поколений людей. Её разрешение связано с обеспечением полной занятости трудоспособного населения общественно полезным трудом, свободой от безработицы, от чрезмерной эксплуатации наёмного труда. Опыт социального развития показывает, что эксплуатация наёмного труда и безработица всё ещё являются неизбежными и постоянными спутниками общественного производства. Однако следует полагать, что социально-эффективный способ производства и подлинно демократическое государство в состоянии на деле гарантировать полную и продуктивную занятость трудоспособного населения, решить проблему безработицы и тем самым претворить в жизнь принцип свободы труда.

Нарушение порядка и условий необходимых для правомерного заключения трудового договора может повлечь за собой привлечение к административной и даже уголовной ответственности. Поэтому обязанностью сотрудников правоохранительных органов является немедленное реагирование на все нарушения возникающие в данной сфере.