

Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253

# Приказ

Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований  
трудового законодательства

---

## ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

### ПРИКАЗ

от 11 ноября 2022 года № 253

#### Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства

В соответствии с частью 6 статьи 14 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ "Об обязательных требованиях в Российской Федерации" и пунктом 5 части 3 статьи 46 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации" приказываю:

1. Утвердить Руководство по соблюдению обязательных требований трудового законодательства согласно приложению к настоящему приказу (на 625 л. в электронном виде).
2. Признать утратившим силу приказ Федеральной службы по труду и занятости от 13 мая 2022 г. № 123 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства".
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель  
М.Ю. Иванков

Приложение  
к приказу Федеральной службы  
по труду и занятости  
от 11 ноября 2022 года № 253

#### **Руководство по соблюдению обязательных требований трудового законодательства**

#### **Испытательный срок при приеме на работу**

Важно! Условие об испытании не является обязательным, при его отсутствии в трудовом договоре работник считается принятым на работу без испытания.

Условие об испытании вносится только по соглашению сторон. Условие об испытании должно быть установлено либо в самом тексте трудового договора при его заключении либо в отдельном соглашении сторон, если работник допущен до работы до оформления трудового договора в письменной форме.

Важно! Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения образования в среднем или высшем учебном заведении;
- лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работнику, успешно завершившему ученичество у данного работодателя;
- работнику, направленному для прохождения альтернативной гражданской службы;
- спортсмену, прошедшему спортивную подготовку у данного работодателя.

Конкретный срок испытания устанавливается в трудовом договоре.

Важно! Срок испытания не может превышать:

- шести месяцев - для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций;
- двух недель - для лиц, заключивших трудовой договор на срок от двух до шести месяцев;
- трех месяцев - для остальных работников.

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

При продолжении работы по истечении испытательного срока работник считается выдержавшим испытание.

Важно! Срок испытания не может быть продлен.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником до момента окончания испытательного срока.

Порядок увольнения работника, не прошедшего испытание:

- работодатель должен письменно предупредить работника о расторжении трудового договора с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание;

- письменное предупреждение должно быть предъявлено работнику не позднее чем за 3 дня до расторжения трудового договора;
- работодатель должен оформить приказ о расторжении трудового договора, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись, а в случае отказа от ознакомления - на приказе производится соответствующая запись;
- в трудовую книжку работника вносится запись об увольнении, заверенная подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек или вносится соответствующая информация об увольнении в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ);
- работник заверяет своей подписью все записи, внесенные в его трудовую книжку в период работы у данного работодателя (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);
- в последний день работы работнику должны быть выданы на руки:
  - трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя;
  - справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы;
  - сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования;
- с работником должен быть произведен полный расчет, в том числе выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

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

## **Трудовой договор**

Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор.

Важно! Трудовой договор должен содержать следующие сведения о работнике и работодателе:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Важно! При отсутствии указанных сведений в трудовом договоре, они должны быть внесены непосредственно в текст трудового договора.

Отсутствие недостающих сведений не является основанием для признания договора незаключенным или расторжения договора.

Важно! В трудовой договор должны быть включены следующие общие обязательные условия:

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

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

- дата начала работы, а в случае когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия;

- обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора:

Важно! Срочный трудовой договор заключается:

а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется на время отсутствия место работы;

б) на время выполнения временных работ (сроком до двух месяцев);

в) на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определенного периода (сезона);

г) при направлении на работу за границу для работы в загранучреждениях Российской Федерации;

д) для проведения работ по реконструкции, монтажных, пусконаладочных и других работ, выходящих за рамки обычной деятельности;

е) для выполнения заведомо определенной работы;

ж) для выполнения заведомо определенной работы в случае, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

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

- и) при избрании на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;
- к) при выполнении работ, связанных с обеспечением деятельности лиц, избранных в состав выборного органа или на выборную должность в органах государственной власти и органах местного самоуправления, политических партиях, других общественных объединениях;
- л) по направлению органов службы занятости - на общественные работы и работы временного характера;
- м) при направлении для прохождения альтернативной гражданской службы;
- н) со спортсменами на период временного перевода по месту временной работы;
- о) в связи с тем, что организация создана на заведомо определенный период;
- п) для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- р) для замещения должности проректора образовательной организации высшего образования;
- с) в других случаях, предусмотренных федеральными законами <\*>;

-----  
<\*> Федеральные законы:

- 1) ч. 8 ст. 34.2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ;
- 2) ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ;
- 3) ч. 3 ст. 11 Федерального закона от 10.01.2003 № 20-ФЗ;
- 4) ч. 1 ст. 38 Федерального закона от 08.05.1994 № 3-ФЗ.

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

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

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

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

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника.

Важно! В трудовой договор со спортсменом должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:

- об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- об обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- об обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;
- об обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;
- об обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

Важно! В трудовой договор с иностранным работником должны быть включены следующие обязательные сведения и дополнительные условия:

сведения о:

- разрешении на работу или патенте - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- разрешении на временное проживание в Российской Федерации - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- виде на жительство - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

дополнительные условия:

- об указании оснований оказания работнику, являющемуся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг;
- о медицинском страховании работника, являющегося иностранным гражданином.

Важно! В трудовой договор с высококвалифицированным иностранным специалистом должно быть включено следующее обязательное дополнительное условие:

- о медицинском страховании работника и членов его семьи (п. 14 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан).

Важно! В трудовой договор с работодателем - частным агентством занятости должно быть включено следующее обязательное дополнительное условие:

- о выполнении работником по распоряжению работодателя работы в интересах, под управлением и контролем других лиц (граждан или организаций), не являющихся работодателями.

Важно! В трудовой договор с работником - спасателем профессиональной аварийно-спасательных служб и профессионального аварийно-спасательного формирования должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:

- особенности и режим работы спасателя;

- социальные гарантии и льготы спасателя;

- обязательство неукоснительного выполнения спасателем возложенных на него обязанностей и распоряжений руководителей аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований на дежурстве и при проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Важно! В трудовой договор с тренером должно быть включено следующее обязательное дополнительное условие:

- об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Важно! В трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:

- доля руководителя предприятия от прибыли предприятия, определяемой после расчетов соответствующего предприятия с бюджетами всех уровней;

- размер компенсации, выплачиваемой руководителю предприятия при досрочном расторжении трудового договора по инициативе Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, но не более трехкратного среднего месячного заработка);

- социальные гарантии руководителю предприятия и членам его семьи, в том числе в случае смерти руководителя предприятия или потери им трудоспособности;

- права и обязанности руководителя предприятия в связи с управлением предприятием, в том числе права по найму и увольнению работников предприятия, делегированию полномочий и распоряжению имуществом предприятия;

- порядок отчетности руководителя предприятия;

- размер компенсации руководителю предприятия и членам его семьи при переезде в другую местность, обусловленную трудовым договором;

- порядок и условия досрочного расторжения трудового договора:

1) невыполнение унитарным предприятием утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности его деятельности;

- 2) невыполнение руководителем унитарного предприятия решений Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, принятых в отношении унитарного предприятия в соответствии с их компетенцией;
- 3) совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства Российской Федерации и определенной уставом унитарного предприятия его специальной правоспособности;
- 4) наличие на унитарном предприятии по вине его руководителя более чем 3-месячной задолженности по заработной плате;
- 5) необеспечение использования имущества унитарного предприятия по целевому назначению в соответствии с видами его деятельности, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных ему бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем 3 месяцев;
- 6) нарушение руководителем унитарного предприятия требований законодательства Российской Федерации, а также устава унитарного предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в том числе по кругу аффилированных лиц;
- 7) нарушение руководителем унитарного предприятия установленного законодательством Российской Федерации и трудовым договором запрета на осуществление им отдельных видов деятельности;
- 8) неисполнение по вине руководителя унитарного предприятия установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации или уставом унитарного предприятия обязанностей, связанных с проведением аудиторской проверки унитарного предприятия;
- 9) непредставление или несвоевременное представление, представление недостоверных (искаженных) и (или) неполных сведений (информации), которые необходимо представлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководителем федерального государственного унитарного предприятия в Федеральное агентство по управлению государственным имуществом и (или) в федеральный орган исполнительной власти, в ведении которого находится предприятие;

- ответственность руководителя предприятия за нарушение трудового договора, экономические результаты деятельности предприятия, сохранность и целевое использование имущества, в том числе и материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию в результате действий или бездействия руководителя предприятия.

Важно! Трудовой договор оформляется в письменной форме.

Устная форма трудового договора недопустима.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (статья 67 ТК РФ).

Важно! Трудовой договор должен быть оформлен в 2 экземплярах - по одному для работника и работодателя.

Трудовой договор должен быть подписан обеими сторонами - работником и работодателем.

Важно! Работодатель обязан вручить один экземпляр подписанного обеими сторонами трудового договора работнику.

Подтверждением получения работником экземпляра трудового договора является его подпись об этом на экземпляре работодателя.

## **Прием работника на работу**

По общему правилу работник имеет право быть принятым на работу, если он достиг возраста 16 лет.

Важно! Из этого правила существуют исключения:

- на работу, связанную с химическим оружием, принимаются лица, достигшие возраста 20 лет;

- с 18 лет принимаются:

-- на работу иностранные граждане;

-- на работу с вредными, опасными условиями труда;

-- на подземные работы;

-- на работы, где запрещен труд несовершеннолетних;

-- на работу вахтовым методом;

-- на работу в религиозную организацию;

-- на работу в ночных кабаре и клубах, работы, связанные с производством, перевозкой и торговлей спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими препаратами, материалами эротического содержания, в игорный бизнес;

-- на работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей выше установленных норм;

-- на работу спасателем в профессиональные спасательные организации;

-- на работу в ведомственную охрану;

-- на работу по совместительству;

- несовершеннолетние работники, не достигшие возраста 16 лет:

-- могут быть приняты на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вред их здоровью, по достижении 15 лет;

-- могут быть приняты на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, в свободное от учебы время и без ущерба для получения образования по достижении 14 лет;

-- могут быть приняты только на работу в организации кинематографии, театральные, концертные организации, цирк, а также на работу спортсменом - не достигшие возраста 14 лет.

Важно! Работа женщин запрещается <\*>:

-----

<\*> Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.07.2019 № 512н.

- на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки);

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Важно! Запрещается работа женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей выше установленной нормы.

Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, запрещена работа вахтовым методом.

В указанных случаях при отказе работодателя принять работника на работу этот отказ будет законным.

Важно! При приеме на работу работник обязан предъявить следующие основные обязательные документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

Важно! При поступлении на работу впервые работодатель обязан оформить работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) и представить в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации лица, поступающего на работу впервые, в системе индивидуального (персонифицированного) учета (в случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет).

При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить только паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

В зависимости от характера работы, на которую поступает работник, могут потребоваться следующие обязательные документы:

- разрешение на работу или патент (для временно пребывающих в Российскую Федерацию иностранных граждан или лиц без гражданства);

- разрешение на временное проживание в Российской Федерации (для временно проживающих в Российской Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства);

- вид на жительство (для постоянно проживающих в Российской Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства);
- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации (для временно пребывающих в Российскую Федерацию иностранных граждан или лиц без гражданства);
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний (на работы, требующие специальных знаний или специальной подготовки);
- справка о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования (на работу в образовательные, детские организации, педагогическую работу, работу, связанную с наркотическими средствами, с источниками повышенной опасности, в ведомственную охрану);
- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ (на работы в службы авиационной безопасности, на судне, непосредственно связанные с обеспечением транспортной безопасности, с движением поездов и маневровой работой);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы (на работы, выполняемые вахтовым методом и для лиц, поступающих на работу в районы Крайнего Севера из других регионов, на работы с химическим оружием);
- документ, подтверждающий прохождение предварительного медицинского осмотра (на работу с вредными, опасными условиями труда, подземные работы, работы, связанные с движением транспорта);
- медицинская книжка (для работы в лечебно-профилактических организациях, организациях общественного питания, торговли, пищевой промышленности, водопроводных организациях, образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организациях их отдыха и оздоровления);
- заявление о приеме на работу (на подземные работы);
- согласие одного из родителей и согласие органов опеки и попечительства (при приеме на работу несовершеннолетних до 15 лет);
- согласие одного из родителей и разрешение органов опеки и попечительства (при приеме на работу несовершеннолетних до 14 лет (включая спортсменов));
- индивидуальная программа реабилитации инвалида (при приеме на работу инвалида);
- разрешение уполномоченного органа юридического лица, где работник является руководителем (работа руководителем организации по совместительству);

- сведения о доходах работника, его супруги, несовершеннолетних детей (при приеме на работу руководителя федерального государственного унитарного предприятия);
- справка о характере работы по основному месту работы (при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда по совместительству).

Важно! Работодатель не вправе требовать от работника представлять другие документы, не предусмотренные законом.

Прием на работу работодатель обязан оформить надлежащим образом:

- с работником должен быть заключен трудовой договор;
- должна быть внесена запись о приеме на работу в трудовую книжку работника (если он не отказался от ее ведения в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ), а также в сведения о его трудовой деятельности;
- если на основании заключенного трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу, то содержание такого приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

Важно! Должны быть соблюдены следующие обязательные требования, предъявляемые к трудовому договору:

- письменная форма;
- подписание его обеими сторонами;
- наличие двух экземпляров - по одному для каждой из сторон;
- получение работником одного, подписанного обеими сторонами, экземпляра договора (подтверждением передачи работнику экземпляра договора является надпись на экземпляре работодателя).

Важно! Перед заключением трудового договора работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами <\*> под роспись:

-----

<\*> Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом трудовые договоры с работниками должны содержать условия, регулирующие вопросы, которые должны регулироваться локальными нормативными актами.

<\*> Любой из документов может быть издан в виде отдельного локального нормативного акта или включен в состав иного локального нормативного акта или коллективного договора.

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда;
- Положение о защите персональных данных работников;

- Положение об индексации заработной платы;
- коллективный договор (при наличии);
- Положение о командировках <\*>;
- Положение о размерах и порядке возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников <\*>;
- Перечень работ, профессий, должностей работников, чья работа связана с разъездами <\*>;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем <\*>;
- Положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников <\*>;
- локальный нормативный акт о разделении рабочего дня на части <\*>;
- Положение о порядке компенсации проезда к месту использования отдыха и обратно <\*\*\*>;

-----  
<\*\*\*> При работе в районах Крайнего Севера или местностях, к ним приравненных.

- Положение о работе вахтовым методом <\*>.

## **Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением**

### **I. Перевод на другую работу иных работников (кроме руководителей, главных бухгалтеров)**

Работодатель обязан перевести на другую работу работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением.

Важно! Основанием для перевода является медицинское заключение, выданное и оформленное в установленном порядке. Листок нетрудоспособности таким заключением не является.

К лицу, имеющему медицинские противопоказания к выполнению конкретной работы, работодатель в одностороннем порядке обязан по получении медицинского заключения незамедлительно принять следующие меры первоочередного характера:

- предложить работнику для перевода другую подходящую работу, если таковая имеется (ч. 1 ст. 73 ТК РФ);
- отстранить от уже выполняемой работы, если другой подходящей работы нет или работник не дал письменного согласия либо отказался от предложенного ему перевода (ч. 1 ст. 76 ТК РФ);
- не допускать к работе, выполнение которой еще не началось (ч. 3 ст. 214 ТК РФ);

- освободить беременную женщину от уже выполняемой работы, если другой подходящей работы нет или женщина не дала письменного согласия либо отказалась от предложенного ей перевода (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

Все последующие организационные вопросы, в т.ч. связанные с изменением или прекращением трудового договора, решаются в порядке их возникновения.

Важно! В случаях 2 и 3 заработная плата не начисляется и не выплачивается, в случае 4 за женщиной сохраняется средний заработок.

Запрещено переводить работника на другую работу, если другая работа противопоказана ему по состоянию здоровья.

Важно! Перевод в соответствии с медицинским заключением возможен только при наличии письменного согласия работника.

Перевод может быть временным или бессрочным.

Виды временных переводов:

- на срок до 4 месяцев;
- на срок более 4 месяцев.

Важно! В случае перевода работника по состоянию здоровья на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

При переводе на нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель обязан сохранять за работником средний заработок по прежней работе до установления работнику стойкой утраты трудоспособности или до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Важно! Работодатель обязан уволить работника, если работнику показан перевод на другую работу на срок более 4 месяцев или бессрочно, в следующих случаях:

- у работодателя отсутствует другая подходящая работа;
- работник отказался от перевода на другую подходящую работу.

При прекращении трудового договора из-за состояния здоровья работника работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 7 ст. 178 ТК РФ). Если указанный трудовым договором, коллективным договором размер выходного пособия превышает двухнедельный средний заработок, то выходное пособие выплачивается в повышенном размере (ч. 8 ст. 178 ТК РФ).

Важно! Если срок действия медицинских противопоказаний не превышает 4 месяцев, работодатель не вправе уволить работника, но обязан отстранить его от работы с сохранением места работы (должности) в следующих случаях:

- при отказе работника от временного перевода на другую работу на срок до 4-х месяцев;
- при отсутствии у работодателя другой подходящей работы.

Важно! За период отстранения от работы по состоянию здоровья заработная плата работнику по общему правилу не начисляется и не выплачивается.

Возможность начисления работнику иных выплат за период отстранения от работы по состоянию здоровья может быть предусмотрена федеральными законами, коллективным договором, коллективными соглашениями, трудовым договором.

Важно! Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. (ч. 1 ст. 254 ТК РФ).

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

## **II. Перевод на другую работу руководителей (организации, филиала и т.д.) или главного бухгалтера**

Важно! При получении медицинского заключения о том, что работник нуждается в переводе работодатель обязан предложить работнику другую работу (при ее наличии). Предлагаемая другая работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья.

Работники, на которых распространяются исключения из общего правила о переводе на другую работу по состоянию здоровья (кроме беременных женщин):

- руководитель, (его заместители) организации
- руководитель, (его заместители) филиала
- руководитель, (его заместители) представительства
- руководитель, (его заместители) иного обособленного структурного подразделения;
- главный бухгалтер.

Если работник подпадает под исключение из общего правила о переводе на другую работу одновременно как "беременная женщина" и как "руководитель, главный бухгалтер", то в случае конкуренции норм, устанавливающих правосубъектность работников этих категорий, применяется порядок перевода, предусмотренный для беременных женщин.

Важно! В случае перевода работника по состоянию здоровья на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

Если перевод на другую нижеоплачиваемую работу обусловлен трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель обязан сохранять за работником средний заработок по прежней работе до установления работнику стойкой утраты трудоспособности или до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Важно! Если работнику по состоянию здоровья показан временный (на срок до 4-х месяцев) перевод на другую работу, работодатель вправе уволить такого работника в одном из следующих случаев:

- у работодателя отсутствует другая подходящая работа;
- работник отказался от перевода на другую работу.

При прекращении трудового договора из-за состояния здоровья работника работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 7 ст. 178 ТК РФ). Если установленный трудовым договором, коллективным договором размер выходного пособия превышает двухнедельный средний заработок, то выходное пособие выплачивается в повышенном размере (ч. 8 ст. 178 ТК РФ).

Важно! Работодатель имеет право не увольнять работника, которому по состоянию здоровья показан временный (на срок до 4 месяцев) перевод на другую работу при наличии одновременно следующих условий:

имеется письменное согласие работника на перевод на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;

работник отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) (ст. 73 ТК РФ).

Важно! За период отстранения от работы по состоянию здоровья заработная плата работнику по общему правилу не начисляется и не выплачивается.

Возможность начисления работнику иных выплат за период отстранения от работы по состоянию здоровья может быть предусмотрена федеральными законами, коллективным договором, коллективными соглашениями, трудовым договором.

Важно! Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. (ч. 1, 2 ст. 254 ТК РФ).

## **Изменение трудового договора по инициативе работодателя**

Работодатель вправе инициировать изменение условий трудового договора, заключенного с работником.

Важно! Причинами, при наличии которых может производиться изменение условий трудового договора, являются:

- организационные изменения (изменение в структуре управления организации, внедрение форм организации труда, изменение режимов труда и отдыха и т.д.);
- технологические изменения условий труда (внедрение новых технологий производства, усовершенствование рабочих мест, введение новых или изменение технических регламентов).

Важно! Не допускается изменение условий трудового договора по иным причинам, а также изменение трудовой функции работника.

Изменение условий трудового договора производится с соблюдением следующих обязательных требований:

1. работодатель обязан предупредить работника не позднее, чем за 2 месяца о предстоящем изменении с указанием причин.

Важно! Некоторые категории работодателей обязаны предупреждать работника об изменении условий трудового договора в иные сроки:

- не менее чем за 14 календарных дней - работодатель - физическое лицо;
- не менее чем за 7 календарных дней - работодатель - религиозная организация.

Важно! Предупреждение должно быть оформлено в письменном виде;

2. при нежелании работника работать в новых условиях работодатель обязан предложить работнику имеющуюся у него другую работу (вакантную должность соответствующей квалификации, или нижестоящую вакантную должность, или нижеоплачиваемую работу), не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Важно! Предложение другой работы должно быть оформлено в письменном виде;

3. при отсутствии у работодателя другой работы или при отказе работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается.

Важно! Отказ работника от предложенной работы должен быть подтвержден письменно;

4. при увольнении работодатель обязан:

- выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;
- произвести с ним полный расчет, в том числе выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск;
- выдать на руки трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, справку о заработке за 2 календарных года, предшествующих году увольнения, сведения о начисленных и уплаченных страховых взносах по обязательному пенсионному страхованию.

## **Перевод на другую работу (перемещение)**

### **I. Перевод на другую работу у того же работодателя**

Работодатель вправе перевести работника на другую работу.

Постоянным или временным переводом на другую работу является перевод, влекущий за собой изменение условий трудового договора в части:

- а) трудовой функции работника;
- б) структурного подразделения (филиала, представительства, отдела, цеха, участка и др.);
- в) местности производства работ (т.е. за пределы административно-территориальных границ населенного пункта, в котором находился работодатель).

При этом:

- трудовая функция - это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (ст. 15 ТК РФ);

- структурное подразделение - это официально выделенная часть юридического лица, действующая на основании локального нормативного акта, устанавливающего ее статус, функции, права, обязанности и ответственность;

- местность - это территория в пределах административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта, иного территориального образования.

Поскольку перевод изменяет условия трудового договора, требуется оформить дополнительное соглашение к договору и внести соответствующие сведения в трудовую книжку или внести соответствующую информацию о переводе в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ).

Переводом на другую работу при продолжении работы у того же работодателя (т.е. без расторжения существующего трудового договора) считается:

1) постоянный перевод:

- постоянное изменение трудовой функции работника;

- постоянное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);

- переезд в другую местность вместе с работодателем;

Важно! При отказе работника от перевода вместе с работодателем в другую местность, трудовой договор прекращается на основании п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 7 ст. 178 ТК РФ).

Если в трудовом договоре, коллективном договоре установлен размер выходного пособия выше двухнедельного среднего заработка, то работодатель обязан выплатить выходное пособие в повышенном размере (ч. 8 ст. 178 ТК РФ);

2) временный перевод:

- временное изменение трудовой функции работника;

- временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).

Важно! По общему правилу на постоянный или временный перевод необходимо наличие письменного согласия работника.

По письменному соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя.

Срок временного перевода:

1. на любую работу - сроком до одного года;

2. для замещения временно отсутствующего работника - до выхода отсутствующего работника на работу.

Важно! Условие в соглашении о временном характере перевода (п. 1 или 2) утрачивает силу и перевод считается постоянным при наличии всех следующих условий:

- срок перевода истек;
- работник продолжает работу, на которую переведен;
- прежняя работа ему не предоставлена;
- работник не потребовал предоставления прежней работы.

Важно! Согласия работника на перевод не требуется в следующих исключительных случаях (для их предотвращения или устранения их последствий):

- 1) катастрофы природного или техногенного характера;
- 2) производственная авария;
- 3) несчастного случая на производстве;
- 4) пожара;
- 5) наводнения;
- 6) голода;
- 7) землетрясения;
- 8) эпидемии или эпизоотии;
- 9) в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Важно! Согласия работника на перевод сроком до 1 месяца не требуется, если условия перевода вызваны исключительными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части, в следующих случаях:

- 1) простой (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);
- 2) необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- 3) замещение временно отсутствующего работника.

В этих случаях дополнительное соглашение к трудовому договору не составляется, сведения в трудовую книжку или в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) не вносятся.

Важно! При переводе работника на другую работу, требующую более низкой квалификации, требуется письменное согласие работника.

Отказ от выполнения работы при законном переводе является нарушением трудовой дисциплины. Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание.

Важно! Работник имеет право отказаться от выполнения работы, на которую он переводится без его согласия, в следующих случаях (п. 19 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2):

- в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

- в случае перевода на выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

Отказ работника от выполнения работы в указанных случаях является обоснованным. Работодатель не вправе применять к работнику дисциплинарное взыскание и требовать от него выполнения работы.

Работодатель вправе переместить работника на другую работу.

В отличие от перевода перемещение не влечет за собой изменения условий трудового договора, причем речь идет о любых условиях договора, а не только об обязательных. Поэтому при перемещении дополнительное соглашение не составляется, запись в трудовую книжку не вносится.

Смысл перемещения как фактического изменения трудовых отношений состоит в том, что работодатель предоставляет работнику другое рабочее место, либо переводит в другое структурное подразделение (при условии, что структурное подразделение не указано в трудовом договоре), расположенное в той же местности, либо поручает работу на другом механизме или агрегате.

При этом рабочим местом для работника является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

Важно! Не является переводом и не требует согласия работника его перемещение у того же работодателя при отсутствии изменения условий трудового договора, даже если такое фактическое изменение трудовых отношений одновременно касается:

- 4) перехода на другое рабочее место;
- 5) перехода в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности;
- 6) перехода к работе на другом механизме или агрегате.

Важно! Запрещено переводить и перемещать работника на другую работу, если она противопоказана ему по состоянию здоровья.

## **II. Перевод на другую работу к другому работодателю**

Важно! При переводе к другому работодателю трудовой договор по прежнему месту работы прекращается. Перевод к другому работодателю может быть только постоянным (особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году утверждены Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году").

Соответствующие записи вносятся в трудовую книжку или вносится соответствующая информация о переводе в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ). Об увольнении в порядке перевода - работодателем, с которым прекращены трудовые отношения. О приеме на работу в порядке перевода - работодателем, с которым заключен новый трудовой договор.

Работник может быть переведен к другому работодателю:

- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя.

Важно! При постоянном переводе по инициативе работодателя необходимо соблюдение следующих условий:

- 7) письменное согласие работника на перевод;
- 8) договоренность работодателей о переводе работника.

Важно! Перевод к другому работодателю по инициативе работника производится при наличии письменной просьбы работника.

При приеме на работу работника, уволенного в порядке перевода к другому работодателю, работнику не устанавливается испытательный срок.

## **Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон**

Трудовой договор может быть расторгнут по причинам, не связанным с инициативой работника или работодателя.

Важно! Основаниями для прекращения трудового договора являются возникшие за рамками трудового договора объективные причины, которые препятствуют продолжению трудовых отношений:

- 9) призыв работника на военную службу или направление на альтернативную гражданскую службу.

Основанием для увольнения являются выданные работнику документы (повестки, справки районного военного комиссара или направление на альтернативную гражданскую службу). Если работник не предоставил указанные документы, работодатель вправе самостоятельно обратиться с запросом в соответствующие органы или к должностным лицам. Это вытекает из полномочий работодателя, обязанного взаимодействовать с военкоматами по вопросам приема на работу и увольнения лиц призывного возраста. В этом случае основанием для увольнения будет служить ответ компетентного лица или органа. Подобные действия работодателя исключают трудовой спор, который может возникнуть после возвращения работника с военной службы, если работник будет уволен по другим (например, порочащим его) основаниям.

Важно! Работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 7 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск (ч. 2 ст. 137 ТК РФ);

- 10) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.

Основанием для увольнения будет приказ о восстановлении на работе ранее уволенного работника (и о внесении изменений в его трудовую книжку). Само по себе судебное решение о восстановлении на работе ранее уволенного работника основанием для увольнения принятого на эту должность сотрудника не является. Получив на руки судебный акт о восстановлении на работе, истец может вообще не обратиться к принудительному исполнению или обратиться, но не сразу, а в сроки, предусмотренные законодательством об исполнительном производстве.

Прекращение трудового договора возможно, если работника нельзя перевести на другую работу, с его письменного согласия. Другая работа может быть, в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.

Важно! В случае увольнения работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 7 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск (ч. 2 ст. 137 ТК РФ);

11) не избрание на должность;

Нередко итоги конкурса оформляются документом, который фиксирует только победителя и ничего не говорит о других участниках.

Важно! Основанием для увольнения является документ, удостоверяющий результаты выборов (конкурса), из которого следует, что увольняемый работник принимал участие в конкурсе, но на искомую должность избран не был.

По данному мотиву также должен быть уволен работник, занимающий выборную должность, при отказе участвовать в конкурсе на следующий срок. В этом случае основанием для увольнения будет являться документ, свидетельствующий о таком отказе, а последним днем работы - день проведения конкурса, когда бы таковой не состоялся и вне зависимости от его итогов (победителей может не оказаться);

12) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы.

К наказаниям, исключающим возможность продолжения работником прежней работы, относятся:

а) лишение права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления или заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью (ст. 47 УК РФ);

б) арест (ст. 54 УК РФ). Это наказание предусматривает содержание осужденного в условиях строгой изоляции от общества и исключает возможность продолжения работы по срочному трудовому договору, срок которого менее срока ареста;

в) лишение свободы на определенный срок (ст. 56 УК РФ);

г) пожизненное лишение свободы (ст. 57 УК РФ).

Другие виды наказания не препятствуют выполнению работником его трудовых обязанностей. Например, исправительные работы (ст. 50 УК РФ) могут отбываться по месту работы, когда работодатель удерживает и перечисляет в доход государства заработок осужденного в размере, установленном приговором суда (от 5 до 20 процентов).

Важно! Прекращение трудового договора производится в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

13) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности.

Утрата работником способности к труду (общей трудоспособности) должна быть установлена специализированным органом и зафиксирована в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Порядок и условия признания лица инвалидом утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 20.02.2006 № 95. Листок трудоспособности не заменяет собой медицинское заключение.

Основанием для увольнения работника, утратившего общую трудоспособность, является справка об инвалидности, выданная соответствующим бюро медико-социальной экспертизы.

По данному основанию может быть уволен работник, который, хотя и сохранил общую трудоспособность, но при этом утратил профессиональную трудоспособность (например, спортсмен, получивший серьезную травму, которая не привела к инвалидности). Правительством Российской Федерации утверждены Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (постановление Правительства Российской Федерации от 16.10.2000 № 789).

В этом случае основанием увольнения является выписка из акта освидетельствования с указанием результатов установления степени утраты профессиональной трудоспособности.

Важно! Работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 7 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск (ч. 2 ст. 137 ТК РФ);

14) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, умершим или безвестно отсутствующим;

Прекращение трудового договора производится на основании свидетельства о смерти или решения суда о признании гражданина умершим или безвестно отсутствующим.

При увольнении работника по данному основанию последним днем работы является день смерти, увольнение ранее этой даты свидетельствует, что социальное пособие будет выдано на погребение еще живого работника, против чего возражает Фонд социального страхования Российской Федерации.

Важно! В случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью 3 статьи 307 ТК РФ, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

15) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства).

© Материал из Справочной системы «Охрана труда»

1otruda.ru

Дата печати: 28.02.2023