

# **ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



## **Памятка о порядке защиты трудовых прав работающих граждан**

**г. Майский**

**2019 год**

**Содержание:**

1. Общие положения.
2. Несвоевременная выплата заработной платы.
3. Выплата заработной платы в «конвертах».
4. Оплата труда ниже минимального размера оплаты труда.
5. Неоформление трудовых договоров.
6. Увольнение работника.
7. Основные нормативные правовые акты в сфере трудового законодательства.
8. Куда обращаться в случае нарушения трудовых прав работников.

### **1. Общие положения**

Согласно положениям статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

### **2. Несвоевременная выплата заработной платы**

Право каждого работающего гражданина на полную и своевременную оплату труда закреплено как Конституцией Российской Федерации в статье 37, так и Трудовым кодексом Российской Федерации в статье 21.

Задержка в выплате зарплаты влечет следующие последствия:

дисциплинарную ответственность (статья 195 ТК РФ);

материальную ответственность (согласно статье 236 ТК РФ работник вправе получить дополнительно компенсацию в виде процентов за каждый день допущенной просрочки);

административную ответственность (статья 5.27 КоАП РФ);

уголовную ответственность.

*Ответственность дисциплинарная.* Невыполнение обязательств по выплате зарплаты работникам является серьезным нарушением со стороны администрации предприятия. Трудовой кодекс позволяет применять к руководству меры дисциплинарной ответственности, указанные в статье 192. Важно, чтобы вина должностного лица была доказана. Этот вид ответственности предполагает обращение к работодателю специально созданного органа, представляющего интересы работников, например, профсоюза. Составляется специальное заявление с точным указанием допущенных нарушений. Работодатель, согласно статье 370 ТК РФ, должен рассмотреть требования сотрудников в течение недели. Затем он обязан устранить недоработки и применить к виновным дисциплинарные меры. Об этом сообщается заявителям (статья 22 ТК РФ). Виновное лицо считается подвергнутым взысканию в течение 1 года.

*Ответственность материальная.* Этот вид ответственности связан с выплатой компенсации. Пострадавшие работники могут потребовать не только выплаты положенной зарплаты, но и процентов в зависимости от длительности допущенной задержки. Также работодатель возмещает сотрудникам причиненный им моральный вред. Если просрочка произошла по вине работодателя, конкретные обстоятельства значения не имеют. Более подробно о правах граждан при задержке выплаты зарплаты можно узнать [здесь](#).

**Знайте!** Статья 136 ТК РФ обязывает администрацию придерживаться 15-дневного срока для выплаты с момента окончания расчетного периода. Конкретная дата должна отражаться в коллективном договоре и правилах распорядка организации.

Размер компенсации за допущенную просрочку устанавливается в соответствии с порядком, введенным в октябре 2016 года. Для расчета используется ставка Центробанка в виде 1/150. Следует руководствоваться положениями Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ (статья 2).

**Помните!** Пострадавший работник не обязан подавать какие-либо заявления или иначе требовать выплаты компенсации. Поскольку это обязанность работодателя, дополнительная сумма возмещения должна быть выдана гражданину вместе с очередной зарплатой.

О компенсации необходимо знать следующее: на эту сумму не начисляется НДФЛ; работодатель не причисляет ее к расходам для расчета налога на прибыль; выплата обязывает уплатить страховые взносы аналогично применяемым к зарплате.

**Приостановка выполнения должностных обязанностей.** Если просрочка выплаты заработной платы составила более 15 дней, работники вправе прибегнуть к самозащите своих прав (статья 142 ТК РФ). Закон допускает в этом случае временное прекращение работы. Желая приостановить выполнение трудовых обязанностей работник обязан письменно сообщить об этом администрации. Как только выплаты возобновятся, руководство письмом извещает об этом гражданина, и тот обязан вновь приступить к работе. Отказ вернуться к работе будет квалифицирован в качестве прогула. Весь период вынужденного невыполнения обязанностей оплачивается из расчета средней зарплаты за день согласно распоряжению Минтруда в письме от 25.12.2013 № 14-2-337.

**Важно знать!** Приведенный выше способ самозащиты возможен, только если речь идет о заработной плате. Задержка выплаты отпускных не является основанием для приостановления работы. Такие действия будут считаться прогулом. Невыплата отпускных также представляет собой нарушение, но права защищаются здесь иначе.

Отдельным группам работников Трудовой кодекс Российской Федерации запрещает не являться на работу при просрочке оплаты (часть 2 статьи 142). Это:

лица, состоящие на военной и государственной службе; работники, от деятельности которых зависит жизнеобеспечение общества (медики, электрики и т. д.); граждане, работающие на опасных видах производства. Также закон обязывает продолжать работу всех сотрудников при введении в организации или населенном пункте чрезвычайного положения.

*Ответственность административная.* Нарушение сроков оплаты труда влечет применение мер ответственности к директору и главному бухгалтеру. Если в организации есть другое должностное лицо, отвечающее за выплату зарплаты, оно также привлекается к ответственности.

**Если выдается зарплата один раз в месяц.** Действующие правовые нормы запрещают выплачивать зарплату работникам 1 раз в месяц. Нарушение этого правила наказывается штрафом в соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ. Его размер: для руководителя – 2000 – 5000 руб.; для организации – 30000 – 50000 руб. Инспекция труда может также ограничиться предупреждением. Даже если сам гражданин желает

получать зарплату раз в месяц и выражает это письменно, идти ему навстречу закон запрещает. Несмотря на обстоятельства, такой подход будет расценен контролирующими органами как нарушение прав работника.

**Если задерживается зарплата или платится не полностью.** Невыплата зарплаты в срок или выплата положенной суммы лишь частично влекут ответственность, предусмотренную КоАП РФ (части 6 и 7 статьи 5.27). В этом случае применяются предупреждение или штраф. Величина штрафных санкций: для руководителя организации – 10000 – 20000 руб.; для предпринимателя – 1000 – 5000 руб.; для организации – 30000 – 50000 руб.

**Обратите внимание!** Если проступок совершен повторно, возможен дополнительный запрет на занятие определенной деятельностью или работу в конкретной должности. Наказание за повторное нарушение: для руководителя – 20000 – 30000 руб. штрафа с возможной дисквалификацией на 1 – 3 года; для предпринимателя – 10000 – 30000 руб. штрафа; для организации – 50000 – 100000 руб. штрафа.

**Выходной день.** Статья 136 ТК РФ предписывает работодателю выдавать зарплату раньше, если стандартный день выплаты является нерабочим. Этот порядок применяется, если день расчета приходится на выходной или праздничный день, предусмотренный рабочим графиком. Так, к примеру, планируемая 8 марта выдача зарплаты переносится на 7 марта. Нарушение этого правила также влечет применение штрафных санкций. Виновный привлекается к ответственности по нормам административного производства: оформляется протокол, и возбуждается дело. Суд выносит постановление о наложении взыскания. Штраф применяется судом.

**При обнаружении фактов задержки выплат работникам.** Инспекция труда выдает руководству предписание устранить нарушение. Устанавливается срок для погашения долга – 1 месяц. Порядок касается также оплаты труда уволенных работников.

**К сведению!** Сотрудники Инспекции труда вносят организацию, допустившую просрочку, в реестр нарушителей законодательства о труде. Сведения также передаются в Прокуратуру.

**Ответственность уголовная.** Уголовная ответственность применяется только при наличии в деянии состава преступления (статья 145.1 УК РФ). Виды наказаний следующие: выплата до 500000 руб.; штраф в сумме дохода за 3 года; запрет на работу в определенной должности максимум на 5 лет; принудительные работы максимальным сроком 3 года; лишение свободы до 3 лет. Выбирая наказание, суд руководствуется тяжестью проступка и степенью вины лица, допустившего правонарушение.

Говоря о частичной невыплате зарплаты, законодатель имеет в виду выдачу работнику менее 50% причитающейся суммы. Преступлением такие действия становятся, если продолжаются больше 3 мес. при наличии корыстного мотива руководства. Полная невыплата, относящаяся к преступным деяниям, продолжается 2 месяца или больше. Аналогично квалифицируется выплата ниже МРОТ в течение того же срока. Наказание здесь будет более строгим. Суд учитывает совокупность всех обстоятельств: срок задержки выплаты, сумму долга, число пострадавших и пр.

### **3. Выплата заработной платы в «конвертах»**

Согласно действующему законодательству неофициальная работа, сопровождающаяся получением заработной платы в конверте считается серьезным правонарушением, ответственность за которое может понести не только работодатель, но и работник.

Зарплата в конверте (или «черная» зарплата) — ежемесячная выплата работнику за исполнение определенного перечня трудовых обязанностей, которая выплачивается ему без отчислений подоходного налога (составляющего тринадцать процентов от оклада) и пенсионных взносов.

Как правильно, такой способ выдачи зарплаты практикуется в организациях, в которых работают без официального трудоустройства.

Согласно действующим нормам Трудового кодекса Российской Федерации, работа без заключения трудового договора считается трудовым нарушением и потому должно сопровождаться привлечением к ответственности всех участников незаконной сделки. А неофициальное трудоустройство, сопровождающееся выдачей зарплаты в конверте без отчислений в государственные фонды, считается двойным правонарушением.

На практике, многие работники, осознавая незаконность процесса, все равно принимают подобные трудовые условия. И главной причиной тому является то, что из-за отсутствия страховых отчислений и удержания подоходного налога итоговый размер ежемесячного заработка выходит значительно выше, чем тот, который был бы у них, если бы работодатель ежемесячно отчислял определенную часть зарплаты в государственные фонды.

Однако, у всего есть обратная сторона. **Получая зарплату в конверте, работник рискует в любой момент вообще остаться без неё.** Ведь не имея никакого документального подтверждения заработка, работник, в случае чего, не сможет пожаловаться на организацию в соответствующие контролирующие органы.

Получение зарплаты в конверте без заключения трудового договора считается правомерным действием только на испытательном сроке, по истечении которого следует обязательное официальное трудоустройство.

**Итог:** если работник работает на бездоговорной основе, получая при этом «черную» заработную плату, без записи в трудовой книжке и отчислений в страховые фонды, то данные действия считаются правонарушением и чреватые привлечение к ответственности как работодателя, так и самого работника.

**Последствия незаконного заработка:**

- 1) никакого социального обеспечения. Так, в случае, если работник серьезно заболел или решит уволиться, он не получит никаких социальных пособий;
- 2) в случае, если работодатель захочет уменьшить или вообще перестанет выплачивать зарплату, у работника не будет шансов доказать это, обратившись в Инспекцию по труду;
- 3) работая, у работника не будет начисляться трудовой стаж и будущая пенсия;
- 4) вероятность привлечения к административной (штрафы) и уголовной (лишение свободы) ответственности со стороны налоговой службы за уклонение от уплаты налогов;
- 5) отсутствие защищенности трудовых прав, которые обычно прописываются в договоре найма.

**4. Оплата труда ниже минимального размера оплаты труда**

Каждый труд заслуживает достойного вознаграждения. Государство предусмотрело минимальный лимит, гарантированный трудящимся, который работодатели могут назначать при обычном графике занятости, отработанном полностью, – так называемый МРОТ. Размеры его регулярно пересматриваются и время от времени корректируются. На основании МРОТ рассчитываются многие социальные выплаты и различные отчисления, а также налоги и штрафы. Но что делать, если размер заработной платы оказался ниже этого минимума?

Рассмотрим, в каких ситуациях такое возможно, а в каких противозаконно, какая ответственность грозит работодателю за ущемление прав наемных работников и что при этом делать обеим сторонам.

**МРОТ может быть разным.** Минимальная оплата за отработанную месячную трудовую норму устанавливается на государственном уровне. Раз в год его пересматривают и повышают пропорционально уровню инфляции.

Оплата труда, ниже которой работодатель не имеет права установить заработную плату, назначаемая государством, называется **федеральным МРОТ (статья 133 ТК РФ)**.

Местные власти имеют право пересмотреть величину МРОТ в зависимости от параметров конкретных субъектов РФ, но исключительно в сторону увеличения. Такой МРОТ называется **региональным**. Этот показатель оплаты труда будет принят, если достигнуто соглашение трех заинтересованных сторон:

- региональных органов власти;
- объединения профессиональных союзов;
- местного союза промышленников и предпринимателей.

**Для каких отношений обязателен МРОТ.** Не любой работодатель, на которого работают другие люди, подпадает под требования МРОТ. Это государственное установление гарантирует минимальный лимит наемным работникам только при вступлении в трудовые отношения. При гражданско-правовых, при которых заключается другая форма договора, в частности, договор подряда, возмездного оказания услуг, соблюдать это требование не обязательно. В таких отношениях оплату согласовывают по договоренности, она может оказаться и ниже установленного державой минимума.

**МРОТ или прожиточный минимум.** Не следует путать эти два показателя. Закон гласит, что МРОТ не должен оказываться ниже прожиточного минимума. Но на практике эти величины пока еще не сравнялись. Трудовой кодекс Российской Федерации в статье 421 говорит о том, что постепенно они будут сведены к одной общей сумме, это произойдет в несколько этапов. Пока этот момент не наступил, работодателю следует ориентироваться исключительно на МРОТ, который, к сожалению, до сих пор несколько ниже прожиточного минимума.

**Законные оклады ниже МРОТ.** По закону нельзя назначать оплату ниже установленного минимума. Но существует несколько ситуаций, когда полученная на руки сумма может оказаться ниже данного предела:

- работа по договору гражданско-правового характера (работодатель считается заказчиком, а работник – исполнителем);
- в течение месяца работником не отработана расчетная норма часов вследствие болезни, административного отпуска или других причин (не вырабатывается месячная норма рабочего времени);
- помимо маленького оклада, работник получает дополнительные обязательные выплаты: бонусы, премиальные, доплаты и др., которые в сумме составляют требуемую величину;
- особые графики работы или системы оплаты труда (почасовая, сдельная оплата, неполное рабочее время – день или неделя);
- работа по совместительству (оплата в зависимости от отработанного времени).

**Важно!** При работе по совместительству или на особых графиках необходимо заключить **допсоглашение к трудовому договору, где, помимо прочих условий, оговаривается и оплата труда за неполное рабочее время.** Без письменного согласия устанавливать режимы неполного рабочего времени или отправлять в бессрочный неоплачиваемый отпуск работодатель не имеет права.

**На руки меньше МРОТ.** Иногда получается, что работник получает сумму меньше, чем составляет МРОТ, и это законно. При этом в окладе значится цифра, установленная федеральным законом. Это может иметь место, когда:

выданная сумма снижается за счет начисленного НДФЛ («грязная» зарплата при этом соответствует минимальному уровню, а меньшая сумма получается за счет вычета 13%);

из зарплаты вычитаются иные обязательные отчисления – выдаваемую сумму МРОТ могут уменьшать страховка, членские взносы в профсоюз и т.п.;

у сотрудника имеется задолженность по выплате алиментов (по исполнительному листу может быть списано до 70% заработной платы).

#### **Что делать работнику в случае низкого МРОТ.**

1. Прежде всего, внимательно читать трудовой договор перед официальным оформлением на работу. В этом документе обязательно указывается заработная плата и режим работы, а также уточнены нюансы начисления дополнительных начислений и вычетов. Если указанная сумма меньше МРОТ, не стоит трудоустраиваться к такому недобросовестному работодателю.

2. Если сумма зарплаты внезапно оказалась меньше обычной, поинтересуйтесь причиной снижения в расчетном отделе. Если причина законна (смотри приведенные выше), работодатель в своем праве.

3. Если работодатель снизил оплату незаконно (самовольно в одностороннем порядке), стоит обратиться за защитой своих прав в трудовую инспекцию по территориальной принадлежности работодателя либо в прокуратуру.

**Чем чревато уменьшение МРОТ для работодателя.** Ответственность за занижение минимальной оплаты труда подразумевает наказание по статье 5.27 КоАП РФ. Административная ответственность предусматривает штрафы (1000-5000 руб. для ИП, 30000-50000 руб. для организации, больше при повторном нарушении) или даже дисквалификацию должностных лиц. Если заниженная зарплата выплачивалась недолго, работодателю могут вынести всего лишь предупреждение и предписание повысить ее.

Уголовная ответственность может наступить, если выяснится, что работодатель присваивал законные деньги работников. В этом случае штраф может оставить до 500000 руб. за полную невыплату и до 120000 руб. – за частичную невыплату заработной платы.

Незаконно примененные альтернативные формы трудоустройства, помимо трудового договора, грозят работодателю штрафом до 100000 руб., и до 200000 руб. – при повторно выявленном нарушении.

**Как поступить работодателю, если зарплата ниже МРОТ.** Если работодатель хочет соблюсти закон, то при зарплате сотрудника ниже МРОТ ему нужно уравнивать эти цифры. Сделать это можно по-разному:

1) перерасчет. Необходимо сначала проанализировать зарплатные начисления на предмет недоплаченных надбавок. Иногда показатель меняется из-за стажа и других неучтенных критериев, и зарплата становится выше установленного ранее значения;

2) начисление доплатной суммы. Это делается путем подписания допсоглашения к трудовому договору и издания специального приказа. Если МРОТ вырос позже заключения такого соглашения - закон обратной силы не имеет – начисления производятся на актуальную на момент подписания величину МРОТ.

3) перевод работника на другой график. С согласия сотрудника можно перевести его на работу по совместительству или установить ему неполный рабочий день или неделю. Можно также заключить с ним гражданско-правовой договор вместо трудового. Закрепить согласие сторон необходимо допсоглашением или новым договором.

#### **5. Неоформление трудовых договоров**

В России практически каждый третий человек работает неофициально. Работодатель не желает заключать официальный трудовой договор. В связи с этим отношения между сторонами регулировать с законодательной точки зрения невозможно. Часто случается так, что недобросовестный руководитель, кроме того, что не желает устраивать человека официально, не выплачивает работнику заработную плату. Официальное трудоустройство предполагает заключение между сотрудником и работодателем специального трудового договора. Правило обусловлено статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации. В договоре описываются все важнейшие условия, которые в дальнейшем помогут регулировать отношения между работником и работодателем.

**Внимание!** При официальном трудоустройстве работодатель уплачивает за своего работника налоги: налог на доходы физических лиц 13%; взносы на социальное и пенсионное страхование граждан 2,9% и 26% соответственно; медицинское страхование — 5,1%. Всего из заработной платы сотрудника удерживается 13%, не более. Остальную часть за него обязан уплатить работодатель. А это не менее чем 34%. На некоторых предприятиях с вредными условиями труда введен дополнительный взнос, который варьируется в зависимости от уровня опасности.

Не каждый предприниматель желает платить кроме зарплаты какие-то взносы. Именно поэтому он предпочитает обойти закон и не официализировать отношения.

**Последствия работы без трудового договора.** Из положительных моментов для работника от неофициального трудоустройства можно выделить только повышенную оплату труда. 13%, которые подлежат уплате в бюджет, не взимаются с него. Больше плюсов нет. Одни только недостатки: работодатель может в любое время уволить сотрудника, который трудоустроен неофициально; начальник не начисляет положенных законом выплат, например, пособие по временной нетрудоспособности, беременности и родам, а также детское пособие до полутора лет; работодатель может заставить вас работать в выходные, праздничные дни и ночные смены без повышения тарифов оплаты труда; нет гарантий, что начальник не уволит вас без предоставления выходного пособия, заработной платы; не существует отпусков, а также отпускных; не формируется будущая пенсия; нет гарантий на случай получения профессиональной травмы.

**Важно!** Еще одним положительным моментом для работника является то, что с его дохода невозможно взыскать суммы: алиментов; штрафов; других взысканий в связи с постановлением суда. И работник, и работодатель в этом случае несут солидарную ответственность перед законом. Один не уплачивает со своего дохода налог, другой нарушает трудовое законодательство.

Как доказать, что работал неофициально? Часто при прекращении трудовых отношений с работодателем у работника, который осуществлял трудовую деятельность неофициально, возникают конфликты. Чтобы их решить, зачастую необходимо доказать факт трудоустройства. Сделать это можно несколькими способами: предоставить архивные аудио-, видеофайлы, после исследования которых становится ясно, работали вы на предприятии, или нет; любой официально трудоустроенный работник может подтвердить факт исполнения обязательств; свидетельские показания нескольких лиц, не заинтересованных в исходе дела; любые данные, которые находятся в свободном доступе. Доказав, что вы работали на предприятии, можно разрешить вопрос быстро. Часто такая необходимость появляется тогда, когда работодатель отказывается выплачивать положенную заработную плату.

## 6. Увольнение работника

Общий порядок оформления прекращения трудового договора регламентируется статьей 84.1 ТК РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Работник обязательно должен быть ознакомлен с приказом под роспись. Заверенную копию приказа можно по просьбе работника выдать ему на руки.

По общим правилам днем прекращения трудового договора всегда является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан:

выдать работнику трудовую книжку (если работника нет на работе в день увольнения, то ему направляется уведомление о необходимости забрать трудовую книжку либо дать согласие на отправку ее по почте);

произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ;

по письменному заявлению работника выдать заверенные копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона, со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи.

1. Увольнение во время испытательного срока.

*На какую статью ТК ориентироваться: ст. 71 ТК РФ.*

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Во время испытательного срока кадровики должны фиксировать любые отклонения в работе нового сотрудника с помощью докладных записок, актов. Когда заканчивается срок испытания, и работодатель оценивает результаты новичка неудовлетворительно, он должен документально подтвердить обоснованность своего решения.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания при неудовлетворительном результате, но ему нужно будет предупредить об этом работника в письменной форме (в формате уведомления) не позднее чем за три дня с указанием причин, которые послужили основанием для принятия такого решения. При этом нужно быть готовым к тому, что это решение работник имеет право обжаловать в суде.

Если сотрудник отказывается подписывать уведомление, составляется соответствующий акт, в котором фиксируется факт ознакомления работника с уведомлением и отказ его подписывать. На основании уведомления издается приказ о прекращении трудового договора. Если сотрудник отказывается подписывать приказ, то в нижней части приказа кадровик от руки делает надпись, что работник был ознакомлен с приказом, но расписаться отказался, либо составляется соответствующий акт. В любом случае важно зафиксировать факт ознакомления работника с приказом.

Расторгнуть трудовой договор по собственному желанию на испытательном сроке может и работник. Для этого ему нужно подать заявление, при этом причину увольнения он указывать не должен. Срок уведомления в этом случае, согласно статье 71 ТК, будет составлять три календарных дня. Само увольнение производится на основании пункта 3 части 1 статьи 77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника).

2. Увольнение по собственному желанию

*На какую статью ТК ориентироваться: ст. 80 ТК РФ.*

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, но он должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Указанный срок начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению сторон этот срок может быть уменьшен.

В случаях, когда увольнение по инициативе работника обусловлено невозможностью продолжения им работы, дата увольнения может назначаться самостоятельно. В статье 80 ТК РФ содержатся основания, когда возможен такой вариант: зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, установленное нарушение трудового законодательства работодателем и т.д.

Перечень уважительных причин-оснований для увольнения в день подачи заявления может быть закреплен в правилах внутреннего трудового распорядка организации или в коллективном договоре.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан:

выдать работнику трудовую книжку;

выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника;

произвести с ним расчет.

перед выдачей книжки, чтобы работник сразу расписался в книге учета движения трудовых книжек).

3. Увольнение по соглашению сторон

*На какую статью ТК ориентироваться: ст. 78 ТК РФ.*

Основание для увольнения «по соглашению сторон» вошло в Трудовой кодекс в 2006 году, и статья 78 ТК, которая посвящена этому вопросу, содержит всего одно предложение: «Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора». Как бы не воспринималось такое основание для увольнения, исходить нужно прежде всего из того, что само слово «соглашение» свидетельствует о мирном основании расторжения трудовых отношений.

Несмотря на то, что соглашение не предусмотрено ТК РФ, это очень важный документ, так как в нем указываются условия, на которых стороны расторгают трудовые отношения.

4. Увольнение в связи с окончанием срока трудового договора

*На какую статью ТК ориентироваться: ст. 79 ТК РФ.*

Основания, по которым заключается срочный трудовой договор, прописаны в статье 59 ТК РФ. Чаще всего — на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

Если с работником заключен срочный трудовой договор, то срок окончания трудового договора связывается с определенной датой, которая прописывается в самом договоре. За три дня до этой даты работодатель обязан предупредить работника об истечении срока с помощью уведомления.

Иногда дату окончания действия трудового договора заранее установить невозможно, в таком случае в договоре указывается не дата окончания, а условие. В этом случае уведомлять о прекращении трудового договора не нужно, так как сам факт выхода на работу основного работника означает прекращение трудового договора работника, который его замещал.

Если об окончании ежегодного отпуска основного работника стало известно в день его выхода на работу, трудовой договор прекращается, работнику выплачиваются все причитающиеся ему суммы, выдается трудовая книжка. При этом днем увольнения будет являться последний рабочий день, предшествующий дню выхода основного работника из отпуска. При необходимости замещения другого работника на период его отсутствия заключается новый трудовой договор».

5. Увольнение в связи с сокращением численности (штата)

В этом случае работодателю важно придерживаться определенного алгоритма действия, потому что его главная задача — минимизировать случаи обращения в суды сотрудников, попавших под сокращение.

Процесс начинается с решения работодателя о сокращении штата. Издается приказ об изменении штатного расписания и выведения из него штатных единиц. Этим же приказом:

назначается комиссия для определения преимущественного права оставления на работе работников, подлежащих увольнению;



устанавливаются сроки, в течение которых нужно уведомить работников (срок уведомления не менее двух месяцев, а в случае массовых сокращений — не менее трех месяцев);

устанавливается срок издания приказа об увольнении работников в связи с сокращением. Приказ издается заранее (более чем за два месяца), для того чтобы успеть установить двухмесячный срок уведомления.

Далее издается приказ о создании комиссии. В нее обычно входят представители администрации, представители общественной организации, юрист, кадровик, бухгалтер, руководители тех структурных подразделений, где будут производиться сокращения. Затем назначается срок, в течение которого комиссия рассматривает работников, чтобы установить список тех, кто попадет под сокращение. Для этого на каждого работника готовится досье с перечислением всех профессиональных достижений, семейного положения и т.д. Прежде всего из списка выводятся работники, которые не подлежат увольнению в связи с сокращением:

беременная женщина;

женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;

одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

отец (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери;

родитель (иной представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

родитель (иной представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье с тремя и более малолетними детьми, если другой родитель (иной представитель) не работает по трудовому договору.

После исключения из списка тех, кто защищен от сокращения законом, рассматриваются остальные работники. Главный критерий, защищающий от увольнения, — это профессионализм. Если есть, например, два работника с одинаковым профессиональным уровнем, то предпочтение оставления на работе, согласно части 2 статьи 179 ТК РФ, отдается:

имеющим на иждивении двух и более членов семьи (нетрудоспособных, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

являющимися единственными работниками с самостоятельным заработком в семье;

получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

являющимися инвалидами Великой Отечественной войны или инвалидами боевых действий по защите Отечества;

повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В конце выпускается перечень работников, которые подлежат увольнению. После этого сведения направляются в службу занятости.

Одновременно каждому работнику вручается персонально и под роспись уведомление, в котором сообщается о решении сократить должность или количество штатных единиц. Сообщается, что по истечении двух месяцев со дня получения настоящего уведомления человек будет уволен. Также говорится о гарантиях, которые предоставляются в связи с этим основанием для увольнения.

В течение срока уведомления работодатель должен пытаться трудоустроить работников, попавших под сокращение, путем перевода. В этом случае он должен в уведомлении предоставить перечень вакантных должностей.

В уведомлении говорится о том, что будет в случае отказа от перевода, а также уточняется, что работник может уволиться до истечения срока уведомления. Если работник отказывается подписывать уведомление, работодатель составляет акт.

6. Увольнение в связи с нарушением трудовых обязанностей

*На какие статьи ТК ориентироваться: ст. 192-194 ТК РФ.*

В статье 193 ТК РФ прописано, как оформить дисциплинарное взыскание. Алгоритм действий работодателя в этом случае достаточно четкий. Прежде всего при обнаружении дисциплинарного нарушения составляется акт, в котором фиксируется факт нарушения, все обстоятельства, при которых оно было обнаружено, дата, свидетели. Затем с работника требуются письменное объяснение (срок предоставления документа — два рабочих дня). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. При наличии или отсутствии объяснения работодатель принимает решение исходя из своей оценки действий работника.

Обязательно учитываются сроки применения взыскания — не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

На имя директора (лица, которое может принимать решения по этому вопросу) направляется докладная записка о совершении дисциплинарного проступка. А работнику вручается уведомление

под роспись с требованием предоставить письменную объяснительную. Если он ее не предоставляет, то составляется акт.

Если доказан проступок, дисциплинарное взыскание применяется. При «мягких» вариантах нарушений работнику сначала применяется выговор. При этом в приказе о применении дисциплинарного взыскания приводятся ссылки на все документы, которые подтверждают основания для применения взыскания.

#### **7. Увольнение длительно отсутствующего работника**

Законодательство не дает четких инструментов по оформлению таких увольнений. Проблемы часто возникают из-за того, что работодатель не знает, как рассматривать длительное отсутствие человека на работе, если нет сведений о причинах этого отсутствия. При этом уволить работника до установления факта нарушения трудового законодательства он не имеет права.

Оформление такой ситуации начинается с составления акта на каждый рабочий день о том, что человек отсутствует на работе по неизвестной причине (в первом акте указывается время отсутствия «с ... по», а в остальных — «в течение всего рабочего дня»).

Акты об отсутствии работника сначала следует составлять ежедневно, при длительном отсутствии — по состоянию на день сдачи очередного табеля учета рабочего времени.

Работнику направляются письма с просьбой дать объяснение о причинах неявки (обязательно отправляются заказной корреспонденцией с описью вложения).

В случае если больше года нет вестей от пропавшего сотрудника, работодатель, руководствуясь положениями статьи 42 Гражданского кодекса российской Федерации и главы 31 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации, может через суд признать пропавшего сотрудника безвестно отсутствующим. Согласно статье 42 ГК РФ гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания. Если суд удовлетворит заявленные требования о признании пропавшего сотрудника безвестно отсутствующим, работодатель сможет расторгнуть трудовой договор с этим работником по пункту 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

### **7. Основные нормативные правовые акты в сфере трудового законодательства**

Трудовой кодекс российской Федерации

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

Уголовный кодекс Российской Федерации

Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Федеральный закон от 07.08.2000 №122-ФЗ «О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации»

Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»

Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Решение Кабардино-Балкарской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.05.2017 № 1 «О республиканском трехстороннем соглашении между Правительством Кабардино-Балкарской Республики, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Кабардино-Балкарской Республики» на 2017 - 2019 годы»

### **8. Куда обращаться в случае нарушения трудовых прав работников**

Государственная инспекция труда в Кабардино-Балкарской Республике, 360000, КБР, г. Нальчик, ул. Кабардинская, д. 19, тел. +7 (8662) 42-60-45

Прокуратура Майского района Кабардино-Балкарской Республики, 361115, КБР, г. Майский, ул. Энгельса, д. 59/2, тел. +7 (86633) 2-16-64

Министерство труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики, 360004, КБР, г. Нальчик, ул. Кешокова, д. 100, тел. +7 (8662) 42-39-87, 42-41-00, факс: +7 (8662) 42-76-77

Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 4 по Кабардино-Балкарской Республике, 361100, КБР, г. Прохладный, ул. Ленина, д. 14, тел. +7 (86631) 4-71-32, 361115, КБР, г. Майский, ул. Горького, д. 106, тел. +7 (86633) 2-63-45

ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты Майского района», 361115, КБР, г. Майский, ул. Энгельса, д. 63/3, тел. +7 (86633) 2 19-92

Майский районный суд Кабардино-Балкарской Республики, 361115, КБР, г. Майский, ул. Ленина, д. 20, тел. +7 (86633) 2-39-73

Отдел МВД России по Майскому району Кабардино-Балкарской Республики, 361115, КБР, г. Майский, ул. Ленина, д. 22, тел. +7 (86633) 2-15-02

Местная администрация Майского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики, 361115, КБР, г. Майский, ул. Энгельса, д. 68, тел. +7 (86633) 2-21-42, 2-65-39

**Телефон «горячей линии»  
Министерства экономического развития  
Кабардино-Балкарской Республики  
+7 (86633) 40-44-49**