**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

**Проблемы правового регулирования оформления приема на работу**

**Аннотация**

Данная работа посвящена исследованию проблем правового регулирования оформления приема на работу в Российской Федерации. В работе исследуется понятие конституционного права на труд, рассмотрены вопросы документального оформления приема на работу, освещена тема трудовой дискриминации граждан. В рамках исследования нашли отражение порядок ведения трудовых книжек и оформления личного дела работника. Значительное внимание уделено порядку и проблемам медицинского освидетельствования при приеме на работу, общему порядку трудоустройства и трудоустройства отдельных категорий работников, в том числе с испытательным сроком. В исследовании рассмотрены различные точки зрения ученых, изучены и обобщены материалы судебной практики.

**The summary**

The given work is devoted research of problems of legal regulation of registration of employment in the Russian Federation. In work the concept of a constitutional law on work is investigated, questions of documentary registration of employment are considered, the theme of labour discrimination of citizens is shined. Within the limits of research has found reflexion an order of conducting work record cards and registration of the private affair of workers. The considerable attention is given questions and physical examination problems at employment, the general order of employment and employment of separate categories of workers, and also employment with a trial period. In research the points of view of scientists are considered, judiciary practice materials are studied.

**Содержание**

Введение

1. Правовые основы оформления приема на работу

1.1 Конституционное право граждан на труд

1.2 Документы, предъявляемые при приеме на работу

1.3 Последствия необоснованного отказа в приеме на работу

2. Процедура документирования приема на работу

2.1 Оформление приема на работу

2.2 Оформление личного дела работника

2.3 Порядок оформления и ведения трудовой книжки

3. Проблемы правового характера, возникающие при приеме на работу

3.1 Необходимость медицинского освидетельствования при приеме на работу

3.2 Специальный порядок приема на работу

3.3 Оформление условия об испытании работника

Заключение

Список использованных источников

Приложение А. Соотношение отказа в приеме на работу с другими нарушениями трудовых прав по опросам граждан Российской Федерации

# Введение

Труд - целенаправленная деятельность человека, реализующего его физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых на производстве продуктом труда, продуктом производства[[1]](#footnote-1). Труд - главная основа общественного развития и поэтому право на свободный труд является важнейшим среди прав граждан РФ. Именно его реализация создает материальные, духовные блага, обеспечивает благосостояние каждого человека и всего общества.

Неотделимость трудовой деятельности от личности работника делает необходимой такую регламентацию отношений трудового найма, которая смогла бы обеспечить как подчинение работников власти предпринимателя, так и определенную степень сотрудничества работников и работодателей, учет человеческого фактора, психологических реакций, личностных (индивидуальных и коллективных) притязаний работников. Это объективно усиливает значение правового регулирования производственной среды, личных неимущественных элементов в трудовом отношении.

Ход экономического, социального, политического развития, совершенствование производительных сил, обобществление и усложнение производственного и трудового процессов, борьба работников за свои права, углубление разделения труда, нравственное совершенствование общества - все это вело к автономии группы норм, регламентирующих применение наемного труда.

Конституция Российской Федерации, принятая 12 декабря 1993 года, провозгласила человека, его права и свободы высшей ценностью, их признание, соблюдение и защиту - обязанностью государства. Российская Федерация объявлена социальным государством, политика которого направлена на свободное развитие человека, на создание условий, обеспечивающих достойный уровень жизни. Поэтому, в области трудовых отношений, одной из главных функций трудового права становится закрепление, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина в сфере труда.

В связи с экономическими и иными преобразованиями, которые происходят в России, имеют место тенденции, ведущие к ослаблению защитной роли трудового права. Многие гарантии трудовых прав граждан, закрепленные в трудовом законодательстве, в современных условиях стали формальностью, так как одни из них устарели и пришли в противоречие с вновь возникшими отношениями в сфере труда, другие, не обеспечены надежным механизмом защиты, а в результате, права граждан в трудовых отношениях систематически нарушаются. В 2001 году была произведена реформа трудового законодательства, но как показывает практика, оно не способно в полной мере защитить права граждан, в том числе при приеме на работу. Многие вопросы, непосредственно влияющие на положение граждан в данной сфере общественных отношений, не нашли четкого законодательного регулирования.

Предусмотренные трудовым законодательством гарантии при приеме на работу не обеспечивают должной защиты граждан от необоснованного отказа в приеме на работу. Это обусловлено, во-первых, тем, что сами гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу в Трудовом кодексе РФ не всегда сформулированы достаточно внятно и, во-вторых, в нем отсутствует действенный механизм их реализации.

Отсутствие законодательно установленных четких критериев приема на работу той или иной категории лиц приводит к произвольному ограничению и снижению защиты их прав. Правоприменительная практика в России свидетельствует о многочисленных нарушениях, допускаемых работодателями в области трудовых прав граждан при приеме на работу.

Анализ правовых норм, регулирующих порядок приема на работу и судебной практики по этим делам, свидетельствует о том, что лишь при рассмотрении конкретных трудовых споров выявляются недостатки норм права, регулирующих трудовые правоотношения, и именно поэтому важно формировать нормы трудового права в связи с судебной практикой. Норма права должна быть четкой и доступной как для понимания, так и для ее применения, а пробелы законодательства должны быть устранены.

Развитие трудовых отношений, появление новых проблем, характерных для сегодняшнего дня, определяют необходимость научного анализа спорных вопросов, возникающих при приеме на работу, отказе в приеме на работу, а также требуют разработки предложений, направленных на совершенствование трудового законодательства и правоприменительной практики.

Таким образом, актуальность избранной темы обусловлена необходимостью выработки теоретических положений и предложений, направленных на совершенствование норм трудового права, связанных с приемом на работу. Целями исследования являются уяснение теоретических вопросов, регулирующих порядок приема на работу, реализацию данных гарантий на практике, выявление эффективности применения действующего законодательства в этой области и практика его применения, а также разработка на данной основе рекомендаций по совершенствованию норм права, регулирующих прием граждан на работу.

Исходя из целей исследования, ставятся следующие задачи:

1) исследовать порядок оформления приема на работу;

2) провести анализ норм и практики их применения в области общего и специального порядка приема на работу, выявить ряд проблемных вопросов при отказе в приеме на работу;

3) проанализировать порядок приема на работу в зарубежных странах;

4) рассмотреть некоторые проблемные вопросы приема на работу;

5) выработать предложения по совершенствованию реализации гарантий в области трудовых прав граждан РФ при приеме на работу.

Методологической и теоретической основой исследования являются труды ученых-правоведов: Е.М. Акоповой, Н.Г.Александрова, B.C. Андреева, Б.К. Бегичева, Л.Ю. Бугрова, О.Н. Волковой, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, А.Д. Зайкина, И.Я. Киселева, И.А. Костян, A.M. Куренного, М.В. Лушниковой, A.M. Лушникова, Ю.П. Орловского, С.П. Маврина, О.М. Медведева, М.В. Молодцова, А.С. Пашкова, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, Л.А. Чикановой, С.Ю. Чучи, А.И. Шебановой и др. В области общей теории права, конституционного права и гражданского права России использованы труды: С.С Алексеева, СН. Братуся, И.В. Витрука, Л.Д. Воеводина, О.А. Красавчикова, Н.И. Матузова, А.В. Малько, P.O. Халфиной.

Предметом исследования являются общественные отношения, складывающиеся по поводу приема на работу в Российской Федерации. Объектом исследования являются нормативные правовые акты, научные публикации и материалы судебной практики, относящиеся к теме исследования.

Нормативную правовую основу дипломного исследования образует российское законодательство, а именно: Конституция Российской Федерации[[2]](#footnote-2), Трудовой кодекс Российской Федерации[[3]](#footnote-3) и иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права, а также нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации. Методологическую основу исследования составляют современные методы научного познания такие, как диалектико-материалистический метод, метод сравнительного анализа, историко-правовой и сравнительно-правовой методы, методы системного и логического анализа, формально-логический и иные.

Структура работы обусловлена целями и задачами исследования. Дипломная работа состоит из введения, трех разделов, включающих девять подразделов, заключения, списка использованных источников и приложений.

# 1. Правовые основы оформления приема на работу

#

# 1.1 Конституционное право граждан на труд

Принцип свободы труда закреплен в ст. 37 Конституции РФ и означает, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Несмотря, на отсутствие закрепления в Конституции РФ права на труд, не означает полного отказа государства от каких-либо гарантий в этой сфере. Отдельные элементы, присущие этому праву, сохраняются в российском законодательстве.

Право на труд - одно из основополагающих прав, присущих каждому человеку. Не случайно законодатель использует такую формулировку, как «каждый имеет право...». Она означает, что каждый независимо от его национальности, вероисповедания, имущественного положения и других оснований имеет равные права на труд[[4]](#footnote-4). Однако по степени выраженности нарушения гражданских прав, именно трудовые права, как считают граждане, нарушаются наиболее часто. (Приложение А).

В большинстве западных стран конституции либо вовсе не содержат норм, прямо относящихся к труду (например, в США), либо включают лишь отдельные нормы такого рода (в Федеративной республике Германия, Дании, Норвегии). Вместе с тем в конституциях, принятых после второй мировой войны, на гребне революционного подъема, испытавших воздействие идеологических позиций рабочего и профсоюзного движения, имеется широкий круг социально-экономических прав, в том числе в области труда (например, в Италии, Франции, Испании, Португалии). Во Франции комиссией экспертов, образованной в 1901 г., была осуществлена систематизация трудового законодательства, относящегося только к частным предприятиям, на основе которой был создан и одобрен парламентом Кодекс труда (Code du travail)[[5]](#footnote-5). В Канаде с 1972 г. действует федеральный Трудовой кодекс, распространяющийся на предприятия федерального значения, т.е. входящие в сферу действия федеральных законов. Кодекс представляет собой инкорпорацию и частичную консолидацию трудового законодательства.

В таких странах, как США, Великобритания, Италия, Япония, Бельгия, Нидерланды, вопрос о кодификации трудового законодательства в целом вообще не ставился ни в теоретическом, ни в практическом плане, а в ФРГ попытка создать трудовой кодекс не увенчалась успехом[[6]](#footnote-6).

Трудовые права и свободы важны для лиц наемного труда, которые составляют основную часть работающего населения. Трудовые права и свободы защищают человека от произвола работодателей, дают ему возможность отстаивать свое достоинство и интересы.

Презюмируя, свободу волеизъявления при заключении трудового договора, необходимо помнить, что работник в данных отношениях - более слабая сторона, чем работодатель. Как правило, он присоединяется к условиям, выдвинутым работодателем.

По данным судебной статистики, за первое полугодие 2009 года, в связи с изменением подсудности трудовых споров (передачей дел от мировых судей в районные суды в соответствии с ФЗ от 22.07.2008 № 147-ФЗ) возросло в 5,4 раза число дел, возникающих из трудовых правоотношений, и составило 147,7 тыс. (23,4%), в то время как в первом полугодии 2008 года – 27,2 тыс. дел (2,3%), от числа всего оконченных производством дел, в том числе среди них число трудовых споров об оплате труда увеличилось в 17 раз (с 5,8 тыс. до 95,8 тыс.), число споров о восстановлении на работе увеличилось в 1,3 раза (с 13,2 тыс. до 16,5 тыс.)[[7]](#footnote-7). К сожалению, мы располагаем только общими данными; статистического учета дел, связанных с нарушениями прав при приеме на работу, отдельно не ведется. (Приложение Б). В литературе приводятся данные, что только 1% в 2004 г. и 3% в 2005 г. от общего числа дел, рассматриваемых судами, составляли дела по обжалованию отказов в приеме на работу, да и то, как правило, по заявлениям беременных женщин[[8]](#footnote-8). Именно по этой причине формы отчетов о работе судов общей юрисдикции по первой инстанции о рассмотрении гражданских дел среди различных видов трудовых споров содержат данные по спорам о восстановлении на работе, об оплате труда, о признании забастовок незаконными и возмещении причиненного ими ущерба, о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей и не содержат отдельно данных по спорам об отказах в приеме на работу.

Следует отметить важную роль исполнительных органов государства как в правоустановительной, так и в правоприменительной деятельности в области труда, а также наличие в этой области в ряде стран (Франция, Италия) делегированного законодательства, т.е. имеющих силу закона актов, принимаемых органами исполнительной власти (президентом, правительством) по поручению парламента. Вместе с тем роль парламентов в издании наиболее важных актов трудового законодательства значительна, а число законов по труду в большинстве стран велико и имеет тенденцию к росту[[9]](#footnote-9).

Согласно Конституции РФ на первое место поставлен принцип свободы труда. Его содержание до настоящего времени вызывает активные дискуссии в среде современных правоведов[[10]](#footnote-10) и представляется нам весьма сложным и интересным. Основная проблематика в исследовании этого понятия состоит в том, чтобы выявить его действительное содержание, предусмотренное конституционной нормой.

Формы реализации права на труд весьма разнообразны. Ими могут быть: работа по трудовому договору с работодателем, государственная служба по служебному контракту в качестве государственного служащего, военная служба по контракту в Вооруженных Силах РФ, работа, выполняемая по гражданско-правовым договорам с юридическими и физическими лицами, и многие другие формы, в том числе занятие индивидуально-трудовой деятельностью. Вместе с тем принцип свободы труда предполагает возможность реализации каждым личного волеизъявления, направленного на отказ от выполнения той или иной работы (деятельности). Таким образом, рассматривая принцип свободы труда в таком (широком) аспекте, можно сказать, что в его содержание входит право каждого на распоряжение своими способностями к труду посредством вступления в различные общественные отношения по участию в труде, в том числе и в сфере наемного труда в качестве работника (служащего), равно как и право на отказ от таких действий.

Право человека выступать свободным в трудовых отношениях, т.е. не испытывающим никакого, в том числе и экономического, принуждения более сильной (экономически) стороны правоотношений (работодателя) в сфере труда, не достигается при таком толковании ст. 37 Конституции РФ. Между тем каждая норма Конституции действует в системе тех правоотношений, которые реально обеспечивают ее действительный конституционно-правовой смысл.

Существует еще один немаловажный момент, на который целесообразно обратить внимание. По нашему мнению, принцип свободы труда при любом его содержании распространяется только на одного субъекта трудовых правоотношений - работника, труд которого использует в своих целях работодатель. Сам же работодатель, участвуя только в качестве потребителя наемного труда, не только не скован в реализации своего волеизъявления на вступление в трудовые правоотношения, но при этом не является обладателем таких способностей к труду, которые выступают в качестве объекта наемного труда.

Свобода труда связана с запретом принудительного труда. Таким трудом считается не только откровенно рабский труд, но и любые формы принуждения человека работать на недобровольно принятых условиях или под угрозой какого-либо наказания. Вместе с тем не считается принудительным трудом выполнение обязанностей, вытекающих из военной службы, условий чрезвычайного положения или приговора суда. Принудительный труд запрещен Конвенцией Международной организации труда № 29 (1930 г.), а также Трудовым кодексом РФ (ст. 2).

Проблемы реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, требовать вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации (ст. 37 Конституции РФ) актуальны, как показывает законодательная и судебная практика, не только в государственном и муниципальном, но и в частном секторе. Об этом наглядно свидетельствует содержание постановления Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 года № 3-П[[11]](#footnote-11). Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации положения пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации, а также абзаца третьего пункта 3 и абзацев первого, второго и третьего пункта 4 статьи 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 года «Об акционерных обществах».

Заявители утверждали, что предоставление собственнику имущества организации полной свободы усмотрения при решении вопроса об увольнении ее руководителя является недопустимым ограничением гарантированных Конституцией Российской Федерации свободы труда, права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, права на защиту от безработицы; оспариваемые нормы, позволяющие прекращать трудовые отношения с руководителем организации без указания конкретных мотивов такого решения, носят дискриминационный характер, умаляют достоинство личности, лишают этих лиц гарантий защиты от произвола со стороны работодателя, ставят их в неравное, по сравнению с другими наемными работниками, положение, в том числе перед судом, лишая их возможности оспаривать обоснованность увольнения, чем неправомерно ограничивается и право данной категории работников на судебную защиту.

Кроме того, оспариваемое регулирование вступает в противоречие с требованиями международно-правовых актов, запрещающих в сфере труда дискриминацию в любой форме, в том числе в зависимости от должностного положения, и устанавливающих гарантии для трудящихся при прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (Конвенция МОТ № 158 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя, Европейская социальная хартия, Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, одобренная постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств).

С точки зрения Конституционного Суда РФ, особенности трудовой функции руководителя организации связаны, прежде всего, с тем, что в силу своих обязанностей по трудовому договору он реализует правосубъектность юридического лица как участника гражданского оборота. Поэтому федеральный законодатель, регламентируя положение руководителя организации, порядок заключения с ним трудового договора и основания его прекращения, вправе предусмотреть дополнительные основания, по которым возможно досрочное расторжение с ним трудового договора, что само по себе не может расцениваться как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию либо как нарушение гарантированного ст. 19 Конституции РФ принципа равенства всех перед законом и судом и равенства прав и свобод человека и гражданина.

В основу своей позиции Суд положил принцип экономической свободы – право на труд было проверено им двумя другими основополагающими правами – частной собственности и на предпринимательскую деятельность. В результате предпочтение было отдано последним, так как в целях достижения максимальной эффективности экономической деятельности, рационального использования, сохранности имущества, а зачастую и самого существования организации собственник самостоятельно назначает (выбирает) руководителя на основе доверительности, что, по мнению Суда, не противоречит конституционно значимым целям[[12]](#footnote-12).

По мнению И.Ю. Крылатовой, согласиться с данным подходом можно лишь частично, так как баланс прав законных интересов при осуществлении свободы трудового договора будет соблюден при указании причин расторжения трудового договора с руководителем. В противном случае возникает ситуация предпочтения интересов одной группы граждан (собственников) другой (трудящимся).

Представляется, что содержание конституционного принципа свободы труда может находить свое выражение не только непосредственно в нормах Конституции РФ. Исходя из закрепленного в ст. 4 верховенства на территории Российской Федерации не только Конституции РФ, но и федеральных законов, есть все основания рассматривать в качестве источников трудового права, раскрывающих содержание принципа свободы труда, не только непосредственно конституционные нормы, но и нормы федеральных законов.

Современное трудовое законодательство России стоит на принципе свободы трудового договора, который является основополагающим для дальнейших правоотношений. Речь идет о равных возможностях граждан, претендующих на трудоустройство, о запрещении дискриминации при приеме на работу. Но здесь необходимо отметить проблемы, возникающие на практике, в связи с реализацией права гражданина на свободное заключение трудового договора. Причины этого - множество разноплановых факторов, таких как, например, несовершенство правового регулирования, ситуация на российском рынке труда, сложившаяся в настоящий момент, особенности правосознания российских граждан, а также, как ни странно, право самого работодателя свободно заключать трудовой договор с работником[[13]](#footnote-13).

Исходя из международных норм и конституционных положений о равенстве прав и свобод человека и гражданина (ст. 19 Конституции РФ), свободе труда и свободе распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 Конституции РФ), Конституционный Суд РФ в своем Постановлении от 24 января 2002 г. № 3-П[[14]](#footnote-14) справедливо подчеркивает, что Конституция РФ, обусловливая свободу трудового договора, право работника и работодателя посредством согласования воль устанавливать его условия и решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, вместе с тем выступает в качестве конституционно-правовой меры этой свободы, границы которой стороны не вправе нарушать. Обязанность государства - четко определить эти границы на законодательном уровне с учетом требований определенности, ясности, недвусмысленности правовой нормы, поскольку иное не может обеспечить ее единообразное применение.

Кроме того, согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ и ст. 10 ТК общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются частью правовой системы Российской Федерации и имеют приоритет перед российским законодательством. На это обстоятельство еще раз обратил внимание пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 10.10.2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

По мнению Пленума (п. 1) под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо. К ним, в частности, относится принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств.

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры России являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором России установлены иные правила, чем предусмотренные законом, применяются правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ).

Так в статье 23 Всеобщей декларации прав человека (принятой 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН) закреплено:

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.

2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.

3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

В статье 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 16 декабря 1966 г.), ратифицированного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-VIII[[15]](#footnote-15), также установлено, что участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, и определены меры, которые должны быть приняты участвующими в настоящем Пакте государствами в целях полного осуществления этого права.

Из вышеизложенного можно сделать бесспорный вывод, что отрицание права на труд не имеет под собой правовой основы, поскольку право на труд всех граждан, в том числе российских, закреплено как в российском законодательстве, так и в нормах международного права, а переход России к демократическому правовому социальному государству, к новой модели социально-экономического развития требует от органов государственной власти выработки четкого механизма адекватного обеспечения и эффективной и справедливой защиты прав и свобод человека и гражданина. В сфере труда это, в частности, свобода распоряжения своими способностями к труду, заключения трудового договора, справедливые условия поступления на работу (службу).

#

# 1.2 Документы, предъявляемые при приеме на работу

Основанием для возникновения трудовых отношений и для приема на работу является заключение между работодателем и работником трудового договора. При приеме на работу, еще до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, с коллективным договором (если он заключен и действует), с другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Понятие «заключение трудового договора» может восприниматься в двух значениях. Оно может быть истолковано как процесс, в ходе которого лица, желающие вступить в трудовые отношения в качестве работника и работодателя, ведут переговоры, вырабатывают условия будущего трудового соглашения, составляют и подписывают письменный документ - трудовой договор. В другом значении под заключением трудового договора можно понимать результат названного выше процесса, его итог, констатацию свершившегося факта - поступление работника на работу к данному работодателю.

В соответствии с приведенными значениями понятия «заключение трудового договора», словосочетание «оформление заключения трудового договора» также можно использовать как минимум в двух значениях. Во-первых, для обозначения деятельности, направленной на техническое оформление (составление, заполнение, подписание) трудового договора как письменного документа, придание ему требуемого законом вида. И, во-вторых, для названия этапа принятия работника на работу, стадии процесса, в рамках которой устанавливаются личность претендента на работу, его деловые и профессиональные качества (по представленным документам, рекомендациям, в ходе собеседования), происходит согласование взаимных прав и обязанностей работодателя и будущего работника. В таком понимании оформление заключения трудового договора имеет сходство с оформлением приема на работу, названным в ст. 68 ТК РФ, но шире его, полностью включает его в себя.

Официально процесс заключения трудового договора начинается подачей гражданином заявления на имя работодателя о приеме его на работу. Иногда этот процесс может начаться направлением работника работодателю органами занятости, уголовно-исполнительной инспекцией (например, для исполнения наказания в виде исправительных работ), избранием на выборную должность, принятием работником письменного приглашения другого работодателя перейти к нему на работу в порядке перевода и т.д. А завершается - изданием приказа (распоряжения) работодателя о принятии гражданина на работу по соответствующей специальности или должности и началом работы гражданина у данного работодателя в качестве наемного работника на основании заключенного между ними трудового договора.

Процедура оформления приема на работу может осуществляться быстро, в течение одного дня. Но может растягиваться на длительное время, например, когда заключению трудового договора предшествуют выборы (избрание на должность) либо конкурсный отбор.

Как уже отмечалось, в наиболее типичных и распространенных случаях заключение трудового договора как процесс трудоустройства гражданина начинается подачей им на имя работодателя письменного заявления о приеме на работу. Хотя в Трудовом кодексе Российской Федерации заявление о приеме на работу не упоминается, но в трудовых отношениях оно фигурирует всегда. В работе кадровых служб организаций заявление о приеме на работу рассматривается в качестве обязательного неунифицированного документа, на основании которого решается вопрос о заключении трудового договора с конкретным лицом. О применении такого источника права, как обычай делового оборота, при регулировании трудовых отношений указывают некоторые ученые. В.А. Крыжан предлагает нормативно закрепить правовой обычай в качестве источника трудового права. При этом, по его мнению, «трудоправовой обычай - это правило поведения, сложившееся и широко применяемое в области трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, не предусмотренной нормативными правовыми актами, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо юридическом документе, обладающее четко определенным содержанием, санкционированное государством в качестве правового»[[16]](#footnote-16).

Думается, необходимо выделять как обычаи, широко применяемые неограниченным кругом работодателей и работников, так и обычаи, созданные и применяемые на локальном уровне, т.е. распространяющие свое действие на конкретного работника и конкретного работодателя. Трудовые обычаи достаточно широко применяются в Великобритании, в частности, регулируют трудовые отношения, связанные с ученичеством, классификацией работников, режимом рабочего времени, сверхурочных работ. Во Франции в некоторых случаях закон отсылает к обычаю (например, в случаях установления срока предупреждения об увольнении). Применяется трудовой обычай и в случае пробела в трудовом праве (например, определения срока при приеме на работу). В Италии трудовые обычаи применяются в случаях, предусмотренных законом. В Испании трудовые обычаи признаются формой трудового права. В нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, имеются ссылки на трудовые обычаи, определяющие время и место выплаты заработной платы, срок предупреждения об увольнении по инициативе работника. В то же время трудовые обычаи имеют целый ряд ограничений: применяются в случае пробела в трудовом праве, не должны противоречить морали и публичному порядку, вырабатываются и применяются только локальные обычаи (обычаи места) и обычаи профессии. В Португалии трудовые обычаи могут применяться в случае, если они не противоречат законам, коллективным договорам и добрым нравам, а также при условии, что иное не предусмотрено соглашением сторон. В Дании трудовые обычаи применяются, если они ясны и недвусмысленны и действуют длительное время. В Швеции трудовые обычаи применяются в случаях, предусмотренных законами и в соответствии со сложившейся многолетней практикой, например, при установлении срока предупреждения об увольнении.

Полагаем, что отсутствие в Трудовом кодексе Российской Федерации указаний на необходимость подачи заявления о приеме на работу является его пробелом. Тем более что в нормативных правовых актах, регламентирующих порядок установления служебных и трудовых отношений в сфере государственной службы и в некоторых других областях, находящихся за пределами трудового права, заявление относится к числу обязательных кадровых документов. Например, Указом Президента РФ от 1 июня 1998 г. № 640 «О порядке ведения личных дел лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации в порядке назначения и государственные должности федеральной государственной службы» (ред. от 23 октября 2008 г.)[[17]](#footnote-17) установлено, что к личному делу лица, замещающего государственную должность Российской Федерации или государственную должность федеральной государственной службы, приобщается заявление о согласии на замещение государственной должности Российской Федерации или о поступлении на федеральную государственную службу (п. 5). Следует признать требования указа не противоречащими Трудовому кодексу РФ.

Заявление о приеме на работу обычно пишется заявителем от руки, в произвольной форме, хотя во многих крупных организациях имеются специально разработанные бланки таких заявлений трафаретной формы или образцы заявлений. Заявление подается работодателю (предпринимателю или руководителю организации) непосредственно или через подчиненного ему руководителя структурного подразделения, в которое гражданин поступает на работу, либо в кадровую службу, в канцелярию, секретариат или иным способом. Заявление о приеме на работу хранится в личном деле работника, срок хранения которого составляет 75 лет.

Таким образом, заявление о приеме на работу является важным первоначальным документом, которым начинается оформление заключения трудового договора. Подавая заявление, гражданин тем самым выражает готовность и согласие на заключение трудового договора, на работу у данного работодателя. Работодатель, ставя заключительную резолюцию на заявлении, со своей стороны подтверждает свое согласие заключить трудовой договор с данным гражданином, принять его на работу в качестве наемного работника.

Среди всех документов, предъявляемых работодателю лицом, поступающим на работу, первым документом ст. 65 ТК РФ называет документ, удостоверяющий личность гражданина, поступающего на работу. Основным документом, удостоверяющим личность гражданина России, в соответствии с Указом Президента РФ от 13.03.1997 года № 232 «Об основном документе удостоверяющем личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации», является его паспорт. В соответствии с п.1 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 08.07.1997 года № 828, паспорт обязаны иметь все граждане России, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории Российской Федерации.

При отсутствии паспорта лицо, поступающее на работу, может предъявить работодателю иной документ, удостоверяющий личность гражданина, выданный уполномоченным государственным органом. Представление о документах, которые могут заменить паспорт при трудоустройстве гражданина, можно почерпнуть из Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (в ред. ФЗ от 19 июля 2009 г.). Как указано в п. 16 ст. 2 этого Закона, на территории Российской Федерации для граждан Российской Федерации документами, удостоверяющими личность гражданина и заменяющими паспорт, являются:

- военный билет, временное удостоверение, выдаваемое взамен военного билета, или удостоверение личности (для лиц, которые проходят военную службу);

- временное удостоверение личности гражданина Российской Федерации, выдаваемое на период оформления паспорта в порядке, утверждаемом Правительством Российской Федерации;

- документ, удостоверяющий личность гражданина Российской Федерации, по которому гражданин Российской Федерации осуществляет въезд в Российскую Федерацию (для лиц, постоянно проживающих за пределами территории Российской Федерации);

- паспорт моряка (удостоверение личности моряка);

- справка установленной формы, выдаваемая гражданам Российской Федерации, находящимся в местах содержания под стражей подозреваемым и обвиняемым.

Для иностранных граждан документом, заменяющим паспорт, признается документ, удостоверяющий право иностранного гражданина на постоянное проживание в Российской Федерации в соответствии с федеральным законом, регулирующим правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации[[18]](#footnote-18).

Заключение трудового договора без предъявления работником трудовой книжки не производится (за исключением приема на работу по совместительству и случая поступления на работу впервые). На территории Российской Федерации имеют хождение три вида трудовых книжек: трудовые книжки СССР образца 1939 года и образца 1973 года (в том числе выданные на территории союзных республик и имеющие дублирующую часть для записей на языке союзной республики) и трудовые книжки Российской Федерации образца 2003 года, выданные впервые с 1 января 2004 года, и оформленные после указанной даты дубликаты трудовых книжек. Трудовая книжка установленного образца до настоящего времени является, как отмечено в ч. 1 ст. 66 ТК РФ, «основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника». Вместе с тем в истории российского трудового права трудовая книжка впервые упоминается в связи с выдачей «нетрудящимся». Декрет от 5 октября 1918 года «О трудовых книжках для нетрудящихся» обязал ввести трудовые книжки взамен прежних удостоверений личности, паспортов в первую очередь для нижеследующих категорий граждан:

а) лица, живущие на нетрудовой доход, поступления с имущества, проценты с капитала;

б) лица, прибегающие к наемному труду с целью извлечения прибыли;

в) члены советов и правлений акционерных обществ, компаний и всякого рода товариществ и директора этих обществ;

г) частные торговцы, биржевые маклеры, торговые и коммерческие посредники;

д) лица так называемых свободных профессий, если они не выполняют общественно полезных функций;

е) всякие лица, не имеющие определенных занятий, - например, бывшие офицеры, воспитанники юнкерских училищ и кадетских корпусов, бывшие присяжные поверенные и их помощники, частные поверенные и прочие лица данной категории. Но уже кодекс законов о труде 1918 года, указал, что все трудоспособные граждане Российской Социалистической Федеративной Советской Республики при зачислении их расценочными комиссиями профессиональных союзов в определенную группу или категорию получают бесплатно трудовые книжки. Постановление Совета от 20 декабря 1938 г. № 1320 «О введении трудовых книжек», обязало для рабочих и служащих всех государственных и кооперативных предприятий и учреждений вести трудовые книжки, выдаваемые администрацией предприятия (учреждения), нового образца. Постановлением от 9 июля 1958 г. № 620 «Об утверждении инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях» указывалось об обязательном ведении книжек даже на внештатных работников. 20 июня 1974 г. Совет министров своим постановление № 162 «Об утверждении инструкции о порядке введения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях» ввел трудовые книжки нового образца. Наконец для работников села Совет Министров СССР своим Постановлением от 21 апреля 1975 г. № 310 «О трудовых книжках колхозников» ввел трудовые книжки для членов колхозов. При анализе нормативно-правовых актов, следует их последовательное и поступательное развитие, по существу каждый последующий дополнял предыдущую инструкцию, конкретизируя ее положения. Это в полной мере относится и к действующей Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 г. № 69.

При приеме на работу установленным порядком иностранного гражданина необходимо проследить за выполнением этого условия, при отсутствии трудовой книжки установленного образца оформить таковую. С октября 2006 года, если у лица, поступающего на работу, отсутствует трудовая книжка в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан оформить новую трудовую книжку в случае поступления письменного заявления от этого лица, где должны быть указаны причины отсутствия трудовой книжки[[19]](#footnote-19).

Правильно сделанные записи в трудовой книжке позволяют получить полную информацию о трудовой деятельности работника, установить общий, непрерывный и специальный трудовой стаж, с которым законодательство связывает предоставление работнику определенных льгот и преимуществ, а также назначение трудовой пенсии. Хотя после введения с 1 января 1997 г. на всей территории Российской Федерации индивидуального (персонифицированного) учета сведений о каждом застрахованном лице для целей государственного пенсионного страхования запись в трудовой книжке стала не единственным и не главным источником информации о трудовом стаже работника, учитываемом при назначении пенсии. В настоящее время трудовой стаж работника, необходимый при назначении трудовой пенсии, устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (ред. ФЗ от 23 июля 2008 г.)[[20]](#footnote-20), основными целями которого являются:

- обеспечение достоверности сведений о стаже и заработке (доходе) лица, определяющих размер трудовой пенсии при ее назначении;

- создание информационной базы для реализации и совершенствования пенсионного законодательства Российской Федерации, а также для назначения трудовых пенсий на основе страхового стажа застрахованных лиц и их страховых взносов;

- развитие заинтересованности застрахованных лиц в уплате страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- создание условий для контроля за уплатой страховых взносов застрахованными лицами.

Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования выдается каждому застрахованному лицу Пенсионным фондом РФ или его территориальными органами и хранится у застрахованного лица. При отсутствии у гражданина, поступающего на работу, страхового свидетельства вследствие того, что он впервые поступает на работу по трудовому договору, это свидетельство должен оформить работодатель. В иных же случаях и при утрате страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования самим застрахованным лицом орган Пенсионного фонда РФ по заявлению гражданина в течение месяца со дня обращения выдает ему дубликат указанного страхового свидетельства через страхователя или лично.

Документами воинского учета являются удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу (прописное свидетельство), военный билет для пребывающих в запасе военнослужащих срочной службы (или временное удостоверение, выданное взамен военного билета), удостоверение личности военнослужащего запаса (для лиц, проходивших службу по контракту).

Документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, обязательные для предъявления при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, могут быть самыми разнообразными. Образовательные учреждения в соответствии с имеющимися у них лицензиями на обучение выдают лицам, прошедшим итоговую государственную аттестацию, документ о соответствующем образовании по форме, устанавливаемой самим образовательным учреждением (дипломы, свидетельства, аттестаты, сертификаты). Образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, выдают в этих случаях документы государственного образца об уровне образования и (или) квалификации, заверяемые печатью соответствующего образовательного учреждения.

Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний предъявляется при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (врачи, педагоги, водители и другие). Например, согласно п.1 ст.4 Закона РФ от 26.06.1992 года № 3132-I «О статусе судей в Российской Федерации» судьей может быть гражданин РФ, имеющий высшее юридическое образование. Это означает, что лицо, желающее быть назначенным на должность судьи, обязано предъявить документ, подтверждающий высшее юридическое образование, а также подлинник документа удостоверяющего личность претендента как гражданина РФ, или его копию, анкету, содержащую биографические сведения о претенденте, подлинник трудовой книжки, иные документы, подтверждающие трудовую деятельность претендента, документ об отсутствии у претендента заболеваний, препятствующих назначению на должность судьи.

Педагогической деятельностью имеют возможность заниматься только лица, имеющие образовательный ценз. Образовательный ценз устанавливается типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов. Настоящие положения об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов утверждаются Правительством РФ. Следует заметить, что ряд подзаконных актов, регулирующих отношения в области образовательного процесса, не приведен в соответствие с законодательством.

Так, например, в части 3 пункта 62 Типового положения об общеобразовательном учреждении определено, что к педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом. В настоящее время такой перечень ни законом, ни подзаконным актом не установлен. Однако в качестве одного из видов наказаний Уголовный кодекс РФ предусматривает лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ).

Сейчас редакция ст. 331 ТК РФ, касающаяся видов преступлений, ограничивающих право осуществлять педагогическую деятельность, приведена в соответствие с п. 2 ст. 53 Закона об образовании. Из новой редакции этой статьи следует, что перечня никакого нет и он вообще не нужен, так как важен только сам факт: снята или погашена судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления с человека, претендующего на такую работу. Если нет, то он, соответственно, не может быть принят на такую работу[[21]](#footnote-21).

Вместе с тем работодатели допускают нарушения действующего законодательства, так из материалов дела Борского районного суда следует, что в порядке подготовки к судебному заседанию, был установлен факт работы Лозового А.А. в период с 2004 г. по 2007 г. в подростковом центре Красноглинского района городского округа Самара, детско-юношеском клубе «Русская слобода», в Борской ДЮСШ в должности тренера конноспортивного отделения. Лозовой А.А. имел неснятую и непогашенную судимость (осужден по ч.1 ст.213, ч.1 ст.132 УК РФ (насильственные действия сексуального характера) к 3 годам 3 месяцам лишения свободы в исправительной колонии общего режима. 13.12.2003 был условно-досрочно освобожден на 1 год 5 месяца 3 дня), не имел педагогического образования, проживал без регистрации на территории РФ, не имел надлежащего паспорта. Подобные нарушения являются недопустимыми[[22]](#footnote-22).

Работодатель, на которого ложится ответственность за несоблюдение законодательства о труде, в т.ч. и за прием на работу лиц, судимых за тяжкие и особо тяжкие преступления, обязан обратиться в МВД РФ за получением оттуда соответствующей информации. Подобная процедура увеличит срок приема на работу таких лиц как минимум на полтора-два месяца. В случае же приема на работу без обращения в МВД нужно, видимо, предупредить работника, что это будет сделано параллельно с оформлением его на работу, а при подтверждении такого факта может последовать его увольнение по основанию п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ с учетом требований, содержащихся в ст. 84 ТК РФ, а также в ч.2 ст. 331 ТК РФ.

Замещению профессорско-преподавательских должностей (за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой) в высшем учебном заведении предшествует избрание по конкурсу. Основное назначение конкурса при замещении преподавательской должности заключается в том, чтобы привлечь к участию как можно большее число лиц и отобрать из всех претендентов наиболее достойную кандидатуру, с которой и будет заключен трудовой договор.

Перечень документов, прилагаемых к заявлению соискателя изъявившего желание участвовать в конкурсном отборе, в нормативных правовых актах не конкретизируется. Как представляется, в него должны входить: документы, подтверждающие соответствие претендента квалификационным требованиям, установленным для замещения определенной преподавательской должности; копия диплома о высшем образовании; список научных трудов и публикаций; копия диплома кандидата (доктора) наук, копия аттестата доцента (профессора); копия трудовой книжки, подтверждающая наличие соответствующего педагогического стажа работы (в необходимых случаях); документ об отсутствии у претендента заболевания, препятствующего осуществлению им преподавательской деятельности.

Все документы, поступившие от претендентов, после окончания срока приема передаются на соответствующую кафедру. К сожалению, в Положении о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденном приказом Министерства образования РФ от 26.11.2002 № 4114, не указан срок, в течение которого эти документы должны быть переданы на кафедру. Между тем решение этого вопроса имеет большое значение, так как несвоевременная передача указанных документов может привести к неоправданной задержке всей последующей процедуры конкурса, а при определенных обстоятельствах и к его срыву. По мнению Завгородний А.В., для предотвращения подобных недоразумений было бы весьма полезно в локальном нормативном акте вуза предусмотреть срок (например, в течение одной недели), не позже которого названные документы должны быть переданы для рассмотрения на соответствующую кафедру[[23]](#footnote-23).

При приеме на работу инвалидов работодатель должен затребовать у работника индивидуальную программу реабилитации инвалида.

При поступлении на государственную гражданскую службу в соответствии со ст. 26 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта предъявляет представителю нанимателя: заявление с просьбой о поступлении на гражданскую службу и замещении должности гражданской службы; собственноручно заполненную и подписанную анкету установленной формы; паспорт; трудовую книжку, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые; свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании; сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера[[24]](#footnote-24). Непредставление таких сведений является основанием для отказа в назначении на должность государственного служащего. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые гражданским служащим, являются сведениями конфиденциального характера, если федеральным законом они не отнесены к сведениям, составляющим государственную тайну.

При поступлении на службу в таможенные органы гражданин представляет: личное заявление; документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; документы, подтверждающие профессиональное образование; медицинское заключение о состоянии здоровья; автобиографию; данные о месте рождения, местах работы (учебы) и местожительстве отца (матери), мужа (жены), сына (дочери), родного брата (родной сестры) или лица, на воспитании которого он находился[[25]](#footnote-25)

Иностранный гражданин, въехавший в Российскую Федерацию с целью работы по найму, обязан представить подтверждение на право трудовой деятельности в Российской Федерации. Оно выдается в виде приглашения на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности. В своем послании Федеральному Собранию 12 ноября 2009 года Президент РФ Дмитрий Медведев указал: «… Следует упростить правила приема на работу необходимых нам специалистов из-за рубежа. Визы им должны выдаваться быстро и на длительный срок. Мы в них заинтересованы, а не наоборот»[[26]](#footnote-26).

В отдельных случаях с учетом специфики работы федеральным законодательством может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов. Например, поскольку не допускается работа по совместительству на тяжелых работах, а также работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями труда, работодатель может требовать от работника, поступающего на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предъявления справки о характере и условиях труда по основному месту работы.

Требовать от лица, поступающего на работу, другие документы, помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, запрещается, на что обращено специальное внимание в ч. 3 ст. 65 ТК РФ. Незаконным является предъявляемое зачастую требование о предоставлении при приеме на работу сведений о присвоении гражданину идентификационном номере налогоплательщика (ИНН) и отказ в приеме на работу гражданину, которому ИНН не присвоен, до его присвоения ему в установленном порядке. Имеющаяся в стране судебная практика по настоящему вопросу, к сожалению, не поддерживает позицию работодателей, отказывающих в приеме на работу лицам, не имеющим ИНН. В решениях судов по таким делам обычно указывается, что «ссылки на нормы налогового законодательства необоснованны, так как они не могут быть применены при рассмотрении трудового спора и не содержат прямого указания на то, что в случае отказа от присвоения ИНН гражданину должно быть отказано в приеме на работу»[[27]](#footnote-27).

В зарубежной практике процедура найма начинается с направления работодателю претендентом на должность, узнавшим тем или иным способом об открывшейся вакансии или даже независимо от этого (в надежде на вакансию), определенных документов: резюме, письма-обращения, автобиографии, дипломов, рекомендации и т.п. В отношении оформления этих документов действуют определенные правила. Так, в резюме должны быть обязательно следующие данные: фамилия, имя, отчество, гражданство, дата рождения, адрес, номер телефона, образование, трудовая деятельность (в обратном хронологическом порядке). Необходимо указать на знание иностранных языков, владение компьютерной техникой, наличие водительских прав. Желательно перечислить внерабочие увлечения (хобби). Иногда целесообразно указать свой знак зодиака. В отдельных случаях (в отношении физических работ) предлагается сообщать, является ли нанимающийся левшой либо (в отношении некоторых видов физических и умственных работ) интраверт он или экстраверт.

Обязательно анкетирование при найме, анкеты содержат вопросы, которые в соответствии с законом можно задавать нанимающимся. Содержание анкет зависит от характера работы, должности. В Германии, как уже отмечалось, содержание анкет требует одобрения производственного совета. В соответствии с позицией германских судов по требованию работника предприниматель обязан уничтожить анкеты в той части, в которой содержатся сведения о личной жизни нанимающегося, поскольку сохранение этих сведений, по мнению судов, нарушает конституционное право охраны личности, неприкосновенности личной жизни. В Канаде данные о непринятых кандидатах на должность подлежат уничтожению после истечения срока обжалования отказа в приеме на работу.

Применение профессиональных (проверочных) тестов как метода профподбора распространено в большинстве стран Запада. В настоящее время для целей профподбора применяется большое число разновидностей тестов и тестовых методик[[28]](#footnote-28).

Подводя итог сказанному, важно подчеркнуть, что не могут быть признаны законными требования о предъявлении дополнительных документов при приеме на работу, установленные, например, законом субъекта РФ, постановлением (приказом) министерства (пусть даже федерального уровня) или самим работодателем. Таким образом, если сравнить российское и зарубежное законодательство в части приема на работу, мы не увидим большой разницы в перечне документов, т.к. несмотря на отсутствие указания на них в Трудовом кодексе РФ, сведения и документы необходимые для приема на работу, предусмотрены нередко Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ, ведомственными нормативно-правовыми актами.

Как показывает практика, оформление приема работника на работу является одним из основных моментов кадрового учета. От того, насколько правильно это будет сделано, зависят порой не только дальнейшие трудовые взаимоотношения между работодателем и работником, но и финансовое благополучие организации в целом и ее руководителя лично. Поскольку ответственность за неправильное оформление кадровых документов (а в случае оформления приема на работу исправить ошибки, как правило, либо уже невозможно, либо очень сложно) может быть возложена как на организацию, так и лично на руководителя.

# 1.3 Последствия необоснованного отказа в приеме на работу

При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. ст. 19, 37 Конституции РФ, ст. ст. 2, 3, 64 ТК РФ, ст. 1 Конвенции МОТ 1958 г. №111 о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.[[29]](#footnote-29)). Большое количество споров в теории и на практике возникает в связи с проблемой гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованностью (необоснованностью) отказа в заключении трудового договора (ст. 64 Трудового кодекса РФ). (Приложение В).

В соответствии с п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63) «при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ, при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом»[[30]](#footnote-30).

Наряду с вышеуказанным, Верховный Суд РФ констатирует, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя (ч. 2 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

При устройстве на работу работодатели проводят собеседование, тестирование соискателей. Уже на первоначальном этапе при открытии вакантной должности работодатель, как правило, старается отсечь неугодных ему будущих работников, указывая в объявлении различного рода ограничения для соискателя (пол, возраст, наличие стажа и т.п.). Дальнейший отбор еще более строг: резюме, собеседования, в том числе и по телефону. Так, например, молодой девушке было отказано в приеме на работу сразу же, как только выяснили, что она имеет малолетнего ребенка. На практике при приеме на работу, как правило, если у работодателя открылась вакансия и на нее претендуют несколько компетентных женщин, работодатель отдаст предпочтение замужним женщинам 30 - 40 лет, имеющим детей старшей возрастной группы.

Пример из судебной практики: Р.Рахмеев обратился в мировой суд Приволжского района г.Казани с иском о признании действий руководства ПО «Сельский хлеб» незаконными. Как следует из материалов дела, Равиль Рахмеев всю жизнь проработал в финансовой сфере. Закончив Казанский финансово-экономический институт, он долгие годы трудился государственным налоговым инспектором, а потом главным бухгалтером частного предприятия. К 48 годам Рахмеев накопил большой опыт работы с бухгалтерскими документами.

Осенью прошлого года ему пришлось подыскивать себе новое место трудоустройства, однако в какую бы фирму он не обращался, ему отвечали, что принимают на работу только молодых женщин в возрасте до 30 лет. Дело закончилось тем, что Равилю Рахмееву пришлось зарегистрироваться в Центре занятости населения по Советскому району Казани. Вакансия вскоре нашлась, - сотрудники Центра дали мужчине направление в производственное объединение «Сельский хлеб», где требовался главный бухгалтер. Однако, прочитав направление, сотрудница отдела кадров заявила Рахмаеву, что им требуется только женщина. Более того, кадровик дала Рахмееву письменный отказ, где прямо указала, что претендент не проходит по половому признаку. В связи с чем, Р.Рахмаев обратился в мировой суд с требованием взыскать с дирекции ПО 10 тысяч рублей в качестве морального вреда, основываясь на том, что Трудовой Кодекс РФ запрещает отказывать в заключении трудового договора по причинам, не связанным с деловыми качествами претендента. Возраст соискателя, его национальность, пол и отношение к религии не могут быть основаниями для отказа в приеме на работу. Изучив материалы дела и выслушав доводы стороны, суд пришел к выводу, что иск обоснован[[31]](#footnote-31).

Вплоть до середины XX в. усмотрение нанимателя при заключении трудового договора было ограничено главным образом положениями, касающимися охраны труда женщин и молодежи (минимальный возраст приема на работу, запрещение привлекать женщин и подростков к тяжелым, опасным и вредным для здоровья работам). В последующие десятилетия появились запреты дискриминации при найме на работу. Эта дискриминация запрещена по различным в разных странах признакам: расе, цвету кожи, этническому, национальному или социальному происхождению, религии и политическим убеждениям, семейному положению, возрасту, инвалидности. В каждой стране существует свой более или менее полный набор оснований запрещения дискриминации при найме на работу. Так, в США (в федеральном законодательстве) дискриминация запрещена по признакам расы, цвета кожи, религии, пола, национального происхождения, беременности, принадлежности к профсоюзам, погашенной судимости, возраста (имеется в виду дискриминация пожилых трудящихся), нетрудоспособности (имеется в виду дискриминация инвалидов, а также лиц, страдающих различными болезнями, включая СПИД, и серьезными недугами и природными аномалиями, например глухих, глухонемых, лилипутов); в Великобритании - по признакам расы, цвета кожи, этнического или национального происхождения, пола, вступления в брак; во Франции - расы, пола, семейного положения, политических и религиозных взглядов, принадлежности к профсоюзам, возрасту, инвалидности, погашенной судимости, личной жизни, сексуальной ориентации; в Канаде - расы, цвета кожи, национальности, социального происхождения, пола, семейного положения, религиозных и политических взглядов, возрасту, инвалидности, сексуальной ориентации[[32]](#footnote-32).

Статья 56 ТК РФ определяет трудовой договор как «соглашение между работодателем и работником», а значит, подразумевает добровольность вступления в трудовые правоотношения обеих сторон трудового договора. Таким образом, во-первых, оценку обоснованности или необоснованности отказа в приеме на работу суды при разрешении трудовых споров должны связывать с тем, нарушены ли права и охраняемые законом интересы гражданина - потенциального работника - в отношениях по трудоустройству у данного работодателя, а во-вторых, само определение обоснованного или необоснованного отказа весьма некорректно, и его следовало бы избегать, в данном случае, согласившись с позицией Е.А. Ершовой, и ч. 1 ст. 64 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Запрещается отказ в заключении трудового договора, нарушающий трудовые права и защищаемые законом интересы граждан»[[33]](#footnote-33).

Как правило, на сегодняшний момент практика вышестоящих судов доказывает, что решения судов первой инстанции недостаточно обоснованы в части «обязания» работодателя к заключению трудовых договоров с лицом, ищущим работу. Так, Г. обратилась в суд с иском к администрации сельского поселения о признании отказа в приеме на работу необоснованным и возложении на главу администрации сельского поселения обязанности принять ее на работу, ссылаясь на то, что ею было подано заявление о приеме на работу в качестве секретаря администрации сельского поселения, однако ей было отказано в приеме на работу со ссылкой на пенсионный возраст. Исковые требования Г. были удовлетворены: отказ главы администрации сельского поселения в заключении трудового договора признан незаконным. Дополнительным решением на главу администрации сельского поселения была возложена обязанность принять на работу Г. в качестве секретаря.

Данное дело в порядке надзора было истребовано в Верховный Суд РФ. Принимая решение в части возложения на главу администрации сельского поселения обязанности принять на работу истицу Г., Верховный Суд РФ указал, что согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ и разъяснениям, данным в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, согласно которым работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, исходя из чего понуждение к принятию истца на работу, тем более на конкретную должность, нельзя считать обоснованным.

Дело по иску Г. к администрации сельского поселения о признании отказа в приеме на работу необоснованным и возложении на главу администрации сельского поселения обязанности принять Г. на работу решено передать для рассмотрения по существу в суд надзорной инстанции[[34]](#footnote-34). Таким образом, вполне обоснованно можно высказать мнение о том, что «принуждать» работодателя к заключению трудового договора с лицом, ищущим работу, недопустимо хотя бы исходя из того, что Конституция РФ в ст. 37 закрепляет свободу труда, а не право на труд у любого работодателя[[35]](#footnote-35).

В п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» говорится: «Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела». Таким образом, решения, принимаемые судами РФ, имеют большое значение в правильном толковании и применении норм трудового права в части заключения трудовых договоров.

Часть 2 ст. 64 ТК РФ гласит: «Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального или должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом». Пленум Верховного Суда РФ разъясняет: «Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере)».

Однако закон не предусмотрел, и не мог предусмотреть всех возможных ситуаций, связанных с нарушением прав граждан, поэтому закрепленный в ч. 2 ст. 64 ТК РФ перечень обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, при которых запрещен отказ в приеме на работу, не может быть рассмотрен как исчерпывающий. Во-первых, сама формулировка «обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника» слишком расплывчата, для того чтобы использовать ее как основание к отказу в приеме на работу. Во-вторых, в данной правовой норме весьма спорно говорится о «правах» «работников» «при заключении трудового договора», поскольку, как верно отмечает Е.А. Ершова: «Трудовые права у «работников» могут появиться не «до», а «после» заключения трудового договора»[[36]](#footnote-36).

Так ТК РФ критерием обоснованности отказа в приеме на работу считает несоответствие деловых качеств работника качествам, предъявляемым работодателем по вакантной должности. В то же время доказательство такого несоответствия в суде должно лежать на работодателе. В связи с этим представляется сомнительным решение, вынесенное по следующему делу.

Решением мирового суда судебного участка №2 Кинельского района Самарской области, оставленным без изменения определением Кинельского районного суда Самарской области, отказ в приеме на работу Ф. на должность заместителя начальника отдела материально-технического снабжения и логистики признан необоснованным. Суд обязал ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат» (далее - ЗАО) заключить трудовой договор с Ф. на замещение должности заместителя начальника отдела материально-технического снабжения и логистики. Отменяя судебные постановления, президиум указал следующее. Обязывая ЗАО заключить трудовой договор с истцом, суд, ссылаясь на положения ст. 37 Конституции РФ, ст. 3 ТК РФ, исходил из права свободы на труд, невозможности ограничения трудовых прав и необоснованности отказа ответчика в приеме на работу истца на должность заместителя начальника отдела материально-технического снабжения и логистики по возрастному цензу[[37]](#footnote-37).

Большое количество споров в специальной литературе и на практике вызывают ч. ч. 5 и 6 ст. 64 ТК РФ: «По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд»[[38]](#footnote-38). Необходимо еще раз подчеркнуть: суд может защищать только нарушенные трудовые «права» и «защищаемые законом интересы», «просто интересы» суд не защищает. Поэтому заявитель, обращаясь в суд, должен указать правовые основания его трудовых «прав» на заключение трудового договора с данным работодателем либо каким федеральным законом гарантирован его соответствующий «законный интерес»[[39]](#footnote-39).

Хотелось бы обратить внимание также на то, что ст. 131 ГПК РФ устанавливает: «Законные интересы истца подлежат судебной защите». Гражданин, обращаясь в суд, должен указать, каким федеральным законом защищаются его интересы и в чем состоит их нарушение. В связи с этим законодатель имеет право устанавливать определенную защиту отдельных категорий граждан (в частности, определять квоты при поступлении на работу), например, несовершеннолетних инвалидов, беременных женщин и т.д. Граждане, «законные интересы» которых были нарушены, имеют право обращаться в суд с исковым заявлением «о заключении трудового договора» (ст. 16 ТК РФ). Суд, установив нарушение «законных интересов» истца, может вынести решение о заключении с ним трудового договора. Таким образом, «защищаемые законом интересы» возникают лишь в случаях, установленных федеральными законами[[40]](#footnote-40). Например, согласно ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями) «организациям, численность работников в которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 процентов)»[[41]](#footnote-41).

При анализе перечня документов необходимых для приема на работу, выявлено отсутствие на указание заявления о приеме на работу. Полагаем, что отсутствие в Трудовом кодексе Российской Федерации указаний на необходимость подачи заявления о приеме на работу является его пробелом. Так по одному из дел суд пришел к выводу о том, что в рассматриваемом случае отсутствие между сторонами трудовых отношений (обществом и работником) соглашения по существенным условиям трудового договора, а также невыплата в течение длительного периода заработной платы не являлись признаками отсутствия самих трудовых отношений. При этом суд подчеркнул, что в соответствии со ст. 68 ТК РФ надлежащее оформленного заявления при приеме на работу возложено на работодателя, поэтому неисполнение этой обязанности обществом не могло квалифицироваться (в ущерб интересам работника) как обстоятельство, доказывавшее отсутствие трудовых отношений. Согласно ч. 3 ст. 57 ТК РФ если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ч. 1 и ч. 2 указанной статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения[[42]](#footnote-42). Так споров можно было бы избежать включив, в перечень необходимых документов при приеме на работу заявления о приеме, тем более что в нормативных правовых актах, регламентирующих порядок установления служебных и трудовых отношений в сфере государственной службы и в некоторых других областях, находящихся за пределами трудового права, заявление относится к числу обязательных кадровых документов.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что перед учеными-правоведами стоит важная и непростая задача всесторонне исследовать общественные отношения по участию граждан в труде и внести обоснованные предложения по совершенствованию действующего законодательства в области трудовых прав и свобод. Право на труд закреплено как в российском законодательстве, так и в нормах международного права, а переход России к демократическому правовому социальному государству, к новой модели социально-экономического развития требует от органов государственной власти выработки четкого механизма адекватного обеспечения и эффективной и справедливой защиты прав и свобод человека и гражданина. В сфере труда это, в частности, свобода распоряжения своими способностями к труду, заключения трудового договора, справедливые условия поступления на работу (службу).

На сегодняшний день все еще встречаются ограничения, устанавливаемые работодателями при приеме на работу, которые не предусмотрены федеральными законами и не связаны с деловыми качествами соискателя. Как считают О.В.Турчина и С.С.Худякова «невозможно в тексте федерального закона, коим является ТК РФ, дать исчерпывающий перечень деловых качеств работника (профессионально-квалификационных и личностных), так как их набор обусловлен определенной трудовой функцией. Следовательно, целесообразно ограничиться примерным открытым перечнем, оставляя возможность для локального нормотворчества в пределах работодательской компетенции. Кроме того, в ТК РФ и иных нормативных актах, содержащих нормы трудового права, при употреблении категории «деловые качества» необходимо конкретизировать, о наборе каких характеристик работника идет речь – только ли о профессионально-квалификационных или обо всей совокупности»[[43]](#footnote-43). А также требуется четкое определение мер ответственности работодателя за необоснованный отказ работнику в приеме на работу. При этом не следует забывать и о принципе свободы договора: что это право работодателя, а не обязанность заключать трудовой договор с соискателем.

2. Процедура документирования приема на работу

# 2.1 Оформление приема на работу

Прием на работу согласно статье 68 ТК РФ оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Статья 57 ТК РФ по-новому структурировала трудовой договор, установив, что в нем указываются сведения и условия. Сведения - это необходимая для сторон информация, касающаяся работника, работодателя, времени и места заключения договора. Сведения о работнике включают его фамилию, имя, отчество и сведения о документах, удостоверяющих личность. Сведения о работодателе более сложны по составу. Если работодатель - юридическое лицо, в трудовом договоре записываются его полное наименование с указанием организационно-правовой формы, идентификационный номер налогоплательщика, должность представителя работодателя, подписывающего трудовой договор, и правовой акт, в силу которого данный субъект наделен полномочиями заключать трудовые договоры. Если трудовой договор заключает работодатель - физическое лицо, указываются его фамилия, имя, отчество, сведения о документах, удостоверяющих личность, идентификационный номер налогоплательщика (если в качестве работодателя выступает индивидуальный предприниматель без образования юридического лица). Если индивидуальный предприниматель поручает заключение трудовых договоров специалисту кадровой службы, в трудовой договор вносятся сведения об этом лице (фамилия, имя, отчество) и правовой акт, на основании которого от имени работодателя действует уполномоченное лицо.

Кроме того, обязательными сведениями, подлежащими включению в трудовой договор, являются место и дата его заключения. Местом заключения договора может быть место расположения (населенный пункт) работодателя, его филиала или представительства, иного обособленного структурного подразделения.

Новое правило, установленное ч. 3 ст. 57 ТК РФ, предусматривает способ исправления ошибки, допущенной при заключении трудового договора: если в него не были включены какие-либо сведения, они вносятся в текст уже заключенного (подписанного) договора без оформления дополнительных соглашений. У правоприменителей возник ряд вопросов: можно ли недостающие сведения вписать от руки, надо ли эти сведения подтверждать подписями работника и работодателя, как дополнить недостающими сведениями второй экземпляр трудового договора, хранящийся у работника? До изменений в редакции ст.57 ТК РФ такое правило вообще отсутствовало, что создавало проблемы при ошибках составления договора.

Сведения представляют собой информационные положения трудового договора, они устанавливаются не по соглашению сторон, а на основании документов, представленных работником (паспорт или заменяющий его документ) или имеющихся у работодателя (учредительные документы, свидетельство о постановке на налоговый учет, доверенность или приказ о передаче полномочий по заключению трудовых договоров и др.). Дата и место заключения договора указываются по факту. В связи с этим представляется излишним сопровождение дополнительной записи в трудовом договоре, восполняющей недостающие сведения, подписями сторон и тем более печатью организации. Печать ставится в качестве подтверждения подлинности подписи должностного лица - представителя работодателя[[44]](#footnote-44).

Так, С.Ю. Головина пишет, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает в качестве обязательной составляющей трудового договора печать. По ее мнению, «ни ст. 67 ТК РФ, устанавливающая требования к форме трудового договора, ни ст. 57 ТК РФ, перечисляющая обязательные реквизиты трудового договора, не упоминают о печати организации». Как указывает С.Ю. Головина, в данном случае необходимо «говорить о сложившемся обычае делового оборота - удостоверять подписи должностных лиц на трудовых договорах с помощью печати»[[45]](#footnote-45).

Содержание трудового договора определяется ныне не только государственным стандартом на основе ст. 57 ТК РФ, но и взаимной договоренностью между работником и работодателем относительно условий трудового договора. Обычно она касается места работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу, даты начала работы, наименования профессии или должности работника, прав и обязанностей работника и работодателя, в том числе по обеспечению охраны труда, условий оплаты труда, в том числе размера тарифной ставки или должностного оклада, доплат и надбавок, поощрительных выплат, режима рабочего времени и времени отдыха, продолжительности ежегодного отпуска, условий повышения квалификации, льгот по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, медицинскому и социальному страхованию.

По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя (см. ст. 61, ч. 2 ст. 67 Кодекса). Исключения из данного правила предусмотрены, в частности, ч. 3 ст. 67 Кодекса.

Единая универсальная форма трудового договора, которая могла бы применяться при заключении трудовых договоров любыми работодателями с любыми работниками, нормативными правовыми актами не предусмотрена. Некоторым ориентиром может служить Приказ Минздравсоцразвития РФ № 424н[[46]](#footnote-46), Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия утвержден Приказом Минэкономразвития РФ от 02.03.2005 № 49[[47]](#footnote-47). Примерная форма служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации утверждена Указом Президента РФ от 16.02.2005 № 159[[48]](#footnote-48). Примерные формы контрактов с руководителями федеральных государственных унитарных предприятий, действующих в разных отраслях экономики, в зависимости от подчиненности соответствующих предприятий были утверждены также рядом отраслевых актов, которые могут применяться в части, не противоречащей ТК РФ[[49]](#footnote-49).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67 Кодекса).

Для сравнения напомним, что КЗоТ содержал следующее правило: «Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен» (ч. 3 ст. 18). Данная, весьма неудачно сформулированная норма нередко толковалась таким образом, что в указанных случаях допускается отсутствие письменной формы трудового договора. Поэтому Кодекс, сохраняя в целом указанное правило, в императивной норме установил обязательность оформления в таких случаях письменного трудового договора не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67). Это правило весьма важно, так как без вступившего в силу письменного трудового договора с 01.02.2002 в принципе невозможно наличие трудовых отношений между работником и работодателем (ст. 15, 61 Кодекса). Данные нормы позволяют однозначно трактовать фактический допуск к работе началом трудовых отношений.

Для устранения возможных нарушений прав работника предлагается ввести в Трудовой кодекс РФ такого понятия, как «несвоевременное заключение трудового договора» и закрепление в Трудовом кодексе РФ обязанности уплаты работодателем работнику десяти процентов от размера его ежемесячной оплаты труда за каждый день просрочки оформления трудового договора в оговоренный срок. Данный вид санкции должен применяться по истечении установленных ч. 2 ст. 67 ТК РФ трех рабочих дней, не позднее которых, работодатель обязан оформить с работником, фактически допущенным к работе, трудовой договор в письменной форме.

Таким образом, работодатель не может изменить порядок оформления трудового договора с наемным работником. Хотя, как правило, законодательство в странах Запада устанавливает свободную форму трудового договора (по усмотрению сторон), в последние десятилетия обнаружилась тенденция к расширению числа случаев, когда обязательна его письменная форма.

Обычно закон предусматривает письменную форму только для определенных видов трудовых договоров: договоров на срок, договоров морского найма, договоров для надомников, менеджеров и т.п. В Италии, Норвегии и Люксембурге письменная форма обязательна для всех видов трудового договора. В Испании любая из сторон может потребовать, чтобы трудовой договор был оформлен в письменном виде. В Израиле в 1998 г. в парламент был внесен законопроект о введении обязательной письменной формы для всех трудовых договоров.

Другая тенденция - установление обязанности нанимателя подробно информировать в письменной форме работника об условиях его труда. Эта тенденция получила наиболее законченное выражение в Великобритании, где законодательство требует, чтобы наниматель во всех случаях заключения трудового договора, который может оформляться как письменно, так и устно, представил работнику (не позднее 13 недель после начала его работы) письменный документ, в котором должны быть указаны стороны трудового договора, дата его заключения, подтвержденный документами трудовой стаж работника и, кроме того, содержаться сведения об основных условиях трудового найма. Эти сведения должны включать: трудовую функцию, размеры заработной платы и методы ее подсчета; периоды выплаты заработной платы; продолжительность и режим рабочего времени; времени отдыха; порядок оплаты праздничных дней, времени болезни, несчастных случаев на производстве; порядок назначения и выплаты заводских пенсий. Кроме указанного документа работнику должна быть вручена информационная записка, в которой кратко изложены основные юридические нормы применительно к данной работе, в частности относящиеся к технике безопасности, производственной санитарии, а также указаны дисциплинарные правила, действующие на предприятии, и порядок рассмотрения жалоб в случае возникновения трудовых споров. С согласия сторон эти документы могут рассматриваться как письменное оформление трудового договора.

В английской юридической литературе подчеркивается, что указанный порядок придает определенность трудовым отношениям, позволяет работнику с самого начала получить представление о характере его будущей работы, ее условиях, ведет к уменьшению трудовых конфликтов, трений, вызванных неинформированностью работника о служебных функциях и условиях труда.

Норвежское законодательство определяет минимум сведений, которые должны включаться в любой трудовой договор: наименование сторон; место работы; трудовую функцию; дату начала работы; предполагаемую продолжительность работы при заключении срочного договора; продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска; продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора сторонами; заработную плату, в том числе надтарифные надбавки; заводские пенсии; нормальную продолжительность рабочего дня и рабочей недели; испытательный срок.

Некоторые из отмеченных сведений могут представлять собой ссылки на соответствующие законы и иные нормативные акты. В Люксембурге трудовые договоры должны содержать данные о трудовой функции работника, продолжительности рабочего времени, заработной плате, испытательном сроке, продолжительности договора, если он заключен на срок, а также специфические условия, внесенные в договор по соглашению сторон. Если одна из сторон отказывается оформлять трудовой договор в письменном виде, другая сторона вправе прекратить трудовые отношения без предупреждения и выплаты какой-либо компенсации.

В Италии в отраслевых коллективных договорах обычно устанавливается, что предприниматель обязан предоставить своему работнику при найме письменный документ, в котором должны быть определены: дата начала работы, место работы, трудовая функция, заработная плата и иные условия, согласованные сторонами. В Ирландии предприниматель обязан через 28 дней после найма предоставить каждому работнику документ, фиксирующий основные условия труда. В Дании Закон 1993 г. обязывает работодателя информировать нанимаемых работников об условиях труда, о действующих коллективных договорах. Это должно быть сделано не позднее одного месяца после поступления на работу. За нарушение нормы установлена денежная компенсация в пользу работника[[50]](#footnote-50).

Согласно российскому законодательству в приказе (распоряжении) о приеме на работу должны быть указаны сведения: фамилии, имени, отчестве работника; наименовании структурного подразделения, в которое принят работник; наименовании профессии (должности), разряде, классе (категории) квалификации; дате начала работы; размере оклада (тарифной ставки) и других условиях оплаты труда; наличии и продолжительности испытательного срока (если трудовой договор содержит данное условие), а также другие необходимые сведения.

Унифицированные формы приказа (распоряжения) о приеме на работу (формы № Т-1, № Т-1а) утверждены Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1[[51]](#footnote-51). Формы приказа (распоряжения) о приеме на работу применяются для оформления и учета принимаемых на работу работников по трудовому договору (форма № Т-1 заполняется на одного работника, форма № Т-1а - на группу работников). Данные приказы составляются ответственным за прием лицом на всех работников, принимаемых на работу в организацию на основании заключенного трудового договора.

Подписанный руководителем организации или уполномоченным на это лицом приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку. В случае отказа от подписания приказа следует составить соответствующий акт с указанием причин отказа, если таковые работник пояснил. Нормативными правовыми актами данный случай не предусмотрен, и поэтому данное решение проблемы следует признать обычаем трудового права. Никаких правовых последствий отказа от подписи приказа для работника при анализе законодательства не установлено. На основании приказа (распоряжения) работником кадровой службы делается запись в трудовой книжке о приеме работника на работу и заполняются соответствующие сведения в личной карточке (форма № Т-2 или № Т-2ГС(МС)), а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника (форма № Т-54 или № Т-54а). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В случае несоответствия приказа содержанию заключенного трудового договора он может быть обжалован работником в суде. Например, если условие об испытательном сроке имеется в приказе о приеме на работу, но отсутствует в трудовом договоре, работник считается принятым без испытательного срока, так как в этом случае данное условие приказа будет ухудшать положение работника по сравнению с заключенным трудовым договором.

Для получения копии приказа (распоряжения) о приеме на работу работник должен подать работодателю письменное заявление, содержащее соответствующее требование. Работодатель не позднее трех дней со дня подачи такого заявления обязан безвозмездно выдать работнику надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Также следует отметить об особенностях документирования трудовых отношений с руководителем организации, так как руководитель организации имеет особый статус. У специалистов-практиков (кадровиков) и у специалистов-теоретиков в области трудового права возникают споры о порядке оформления отношений с руководителем организации, особенно когда речь заходит об издании соответствующих приказов по личному составу (о приеме на работу). Почему оформление трудовых отношений с руководителем ведется по-разному в разных организациях и неодинаково трактуется в различных периодических изданиях и других публикациях?

Вопросы документирования отношений с руководителем организации были рассмотрены Рострудом, однако, в соответствующем письме от 11 марта 2009 № 1143-ТЗ они не получили однозначного толкования. Как считает В.И.Андреева «можно согласиться с содержащимся в письме Роструда утверждением: в процессе трудовых отношений руководитель организации издает приказы в том числе «в отношении себя». Однако в качестве примеров в письме называются приказы об убытии в командировку, в отпуск, а не о приеме на работу»[[52]](#footnote-52). Совершенно очевидно, что «сам себя» принять на работу приказом по форме № Т-1 руководитель не правомочен.

Думается, что неслучайно в п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек закреплено, что в графу 4 раздела трудовой книжки «Сведения о работе» заносятся дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому работник принят на работу. Таким решением работодателя для руководителя организации является постановляющая часть протокола общего собрания акционеров (или участников) общества. Именно на протокол, а не на приказ о приеме на работу по форме № Т-1 делается ссылка в трудовой книжке руководителя организации при внесении записи об избрании на должность или о назначении на должность. На это указано и в письме Роструда от 11.03.2009 № 1143-ТЗ: «… в 4 графе следует указать решение собственников».

Что же касается приказа о приеме на работу руководителя организации, то его издание представляется невозможным по указанным выше причинам. После заключения трудового договора с руководителем организации руководитель издает приказ «о себе», но не абсурдный о приеме на работу самого себя, а «естественный» - о вступлении в должность.

В конечном итоге можно констатировать явное несоответствие норм ТК РФ, Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», связанных с оформлением приеме на работу руководителя организации. Из сложившейся в настоящее время ситуации, по мнению В.И.Андреевой, возможен выход: «На основании системного толкования законодательства устранить пробелы в действующих нормах, регулирующих труд руководителя организации, в связи с явной необходимостью создать новые нормы, позволяющие правильно и без негативных последствий документировать трудовые отношения с руководителем организации». Представляется, что этот путь, связанный с совершенствованием законодательства, предпочтительнее и для теоретиков, и для практиков.

Таким образом, современные методы управления человеческим капиталом в условиях рыночной экономики с присущими ей финансовым и производственным кризисами требуют более эффективного правового регулирования трудовых отношений, что может быть достигнуто, прежде всего, путем расширения возможностей трудового договора. Предметом такого договора могут быть любые интересующие стороны условия труда. Отвечающие конкретным интересам работника и работодателя взаимные соглашения, выходящие за рамки общих требований Трудового кодекса РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, могут включаться в содержание трудового договора при наличии установленных договором способов локализации и компенсации возможных негативных последствий, которые могут возникнуть при их реализации.

# 2.2 Оформление личного дела работника

Одной из процедур приема на работу является оформление личных дел, то, поскольку это не регламентировано никаким нормативным актом, формировать или не формировать личные дела - это личное решение каждого кадровика. Упоминание о личном деле все же есть в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ» в частях 3, 4 статьи 42 и в Указе Президента от 1 июня 1998 г. № 640 «О порядке ведения личных дел лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации в порядке назначения и государственные должности федеральной государственной службы»[[53]](#footnote-53).

Прежде всего надо заметить, что в качестве рекомендательных нормативных актов при оформлении личного дела можно использовать вышеназванные Закон и Указ, соблюдать правила оформления и хранения документов, установленные, в частности, вышеупомянутым ГОСТом Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов» (утв. Постановлением Госстандарта РФ от 3 марта 2003 г. № 65-ст) и Перечнем типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организаций, с указанием сроков хранения, утв. руководителем Федеральной архивной службы России 6 октября 2000 г. (с изменениями от 27 октября 2003 г.).

В личное дело включать следующие составляющие: внутренняя опись документов дела, личный листок (анкета) по учету кадров, документы об образовании (копии), ИНН (копия), страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (копия), характеристики и рекомендательные письма, личные заявления работника, трудовой договор, копии приказов по личному составу, касающиеся данного работника, аттестационные листы,) отзывы должностных лиц о работнике, справки о состоянии здоровья, фотографии, другие документы, нахождение которых в личном деле будет признано целесообразным, лист - заверитель дела[[54]](#footnote-54).

Личный листок по учету кадров составляет основу личного дела. При заключении трудового договора новому сотруднику обычно дают собственноручно заполнить личный листок по учету кадров. Заполнение анкеты нельзя путать с заполнением личной карточки работника, которая составляется кадровиком. Безусловно, заполнение анкеты имеет очень большое значение. Предоставление данных необходимо для выбора правильной линии поведения в отношении будущего работника, и не только с общечеловеческой, но и с юридической точки зрения. Желательно также предлагать работнику при заполнении анкеты делать собственноручную запись о разрешении соответствующим структурным подразделениям организации проводить в соответствии с законом проверку предоставленных работником в анкете сведений.

В дополнении к личному листку по учету кадров отражаются сведения обо всех изменениях в анкетно-биографических данных или в трудовой деятельности работника, произошедшие после заполнения личного листка по учету кадров. Все вносимые в дополнение к личному листку изменения должны быть подтверждены соответствующими документами.

Для того чтобы установить, в каком объеме работодатель вправе получать от работника информацию о его персональных данных, необходимо установить целевой характер использования персональных данных. Обработка этого вида информации может производиться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

Можно предположить, что личная карточка работника также является составляющей личного дела. На каждого работника организации, принятого на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об образовании, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщенных о себе работником, заполняется форма № Т-2 «Личная карточка работника». Унифицированная форма № Т-2 «Личная карточка работника» утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». На обязательное ведение этого документа указывает п. 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утверждены постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»: «С каждой вносимой записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку».

Карточка заполняется в одном экземпляре и содержит определенные сведения:

1. Общие сведения - это фамилия, имя, отчество, дата рождения, место рождения, гражданство, знание иностранного языка, образование, наименование образовательного учреждения, специальность по диплому, стаж работы, семейное положение, состав семьи (с указанием года рождения каждого члена семьи), серия, номер паспорта, кем выдан, дата его выдачи, домашний адрес и телефон.

Помимо текстовой информации, личная карточка содержит зоны кодирования. Коды в зонах кодирования проставляются в соответствии с общероссийскими классификаторами: информация о населении (ОКИН), профессиях рабочих, должностях служащих и тарифных разрядах (ОКПДТР), специальностях по образованию (ОКСО)[[55]](#footnote-55).

При заполнении пункта «Знание иностранного языка» указывается степень владения языком: «владею свободно», «читаю и могу объясняться», «читаю и перевожу со словарем».

Стаж работы (общий, непрерывный, дающий право на надбавку за выслугу лет) рассчитывается на основании записей в трудовой книжке и иных подтверждающих соответствующий стаж документах.

2. Сведения о воинском учете.

Основными документами, на основании которых заполняется этот раздел, являются: военный билет (или временное удостоверение) - на граждан, пребывающих в запасе; удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу, - на граждан, подлежащих призыву на военную службу.

На граждан, пребывающих в запасе:

1) пункт 1 «Категория запаса» на офицеров запаса не оформляется;

2) пункт 3 «Состав (профиль)» - заполняется без сокращения;

3) пункт 4 «Полное кодовое обозначение ВУС» - записывается полное обозначение (шесть цифр);

4) пункт 5 «Категория годности к военной службе» - записывается буквами: «А» (годные к военной службе), «Б» (годные к военной службе с незначительными ограничениями), «В» (ограниченно годные к военной службе) или «Г» (временно не годные к военной службе). При отсутствии записей в соответствующих пунктах военного билета проставляется категория «А»;

5) пункт 7 «Состоит на воинском учете» заполняется простым карандашом: строка «а» - в случаях наличия мобилизационного предписания и (или) штампа о выдаче и изъятии мобилизованных предписаний; строка "б" - на граждан, забронированных за организацией на период мобилизации и на военное время.

На граждан, подлежащих призыву на военную службу:

1) пункты 1, 3, 4 и 7 не заполняются;

2) пункт 2 «Воинское звание» - делается запись «подлежит призыву»;

3) пункт 5 - записывается буквами: «А» (годные к военной службе), «Б» (годные к военной службе с незначительными ограничениями), «В» (ограничено годные к военной службе) или «Г» (временно не годные к военной службе), «Д» (не годные к военной службе). Заполняется на основании записи в удостоверении гражданина, подлежащего призыву на военную службу;

4) пункт 8 - в свободной строке делается отметка для гражданина, достигшего предельного возраста пребывания в запасе: «снят с воинского учета по возрасту»; для гражданина, признанного не годным к военной службе по состоянию здоровья: «снят с воинского учета по состоянию здоровья».

3. О приеме на работу, переводах на другую работу - дата, структурное подразделение (цех, отдел, участок), профессия (должность), тарифный разряд (категория, класс), оклад (тарифная ставка), основание (наименование документа, дата, номер). С каждой записью, вносимой на основании приказа (распоряжения) о приеме на работу и приказа (распоряжения) о переводе на другую работу, работника знакомят под роспись.

4. Об аттестации - дата, решение комиссии, документ (дата и номер), основание.

5. О повышении квалификации - дата, вид повышения квалификации, наименование образовательного учреждения, свидетельство (серия, номер, дата).

6. О профессиональной переподготовке - дата, специальность (направление, профессия), документ (диплом, свидетельство), основание.

7. О поощрениях и наградах - наименование награды, документ (наименование, номер, дата).

8. Об отпуске - за какой период, основание, количество рабочих календарных дней основного отпуска, дополнительного отпуска, дата начала основного и дополнительного отпусков, дата окончания основного и дополнительного отпусков. В этом разделе ведется учет всех видов отпусков, предоставляемых работнику в период работы в организации.

9. О социальных льготах, на которые работник имеет право в соответствии с законодательством, - наименование льгот, документ (номер, дата выдачи), основание.

10. Дополнительные сведения - данный раздел заполняется для полноты учета сведений о сотрудниках, обучающихся в учебных заведениях, учета работающих инвалидов и т.п.

11. Основание прекращения трудового договора - дата увольнения, приказ (номер, дата), основание.

Работодатель вправе вести личные карточки работников в электронном виде, но это не освобождает его от обязанности распечатывать их и иметь на бумажном носителе.

Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Статья 90 ТК РФ предусматривает ответственность за нарушение норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника. Нарушитель может нести дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность. Оформление личного дела - это последний этап в оформлении работника при приеме на работу.

Таким образом, личное дело работника - совокупность документов персонального учета, содержащих сведения о работнике и его трудовой деятельности. Личное дело формируется кадровой службой после издания приказа о приеме на работу. Законодательство предусматривает обязательное ведение личных дел только на государственных гражданских служащих. Для остальных работников обязательность ведения личных дел определяется локальными нормативными актами организации, базируется на традициях ведения личных дел, выработанных длительной практикой.

# 2.3 Порядок оформления и ведения трудовой книжки

В соответствии со ст. 66 Трудового кодекса РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, характеризующим всю его профессиональную биографию: образование и квалификацию, продвижение по служебной лестнице, отношение к труду и пр. Достоверность и правильность сведений, которые содержатся в трудовой книжке, имеют непосредственное отношение к оценке будущих пенсионных прав работника, к установлению для него тех или иных льгот.

История ведения трудовых книжек насчитывает более 80 лет и, вероятно, постепенно приближается к своему логическому завершению. Ведение трудовых книжек всегда регламентировалось специальными нормативными актами, как правило, содержавшими образцы заполнения каждого раздела книжки. Несмотря на это, трудно назвать другой, где встречалось бы столько ошибок в содержании и оформлении независимо от места его создания (в крупной ли государственной организации или мелкой частной).

Отчасти эти трудности связаны с довольно беглым изложением порядка ведения трудовых книжек в действующих нормативных правовых актах: Правилах ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»[[56]](#footnote-56) (далее - Правила) и в Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69[[57]](#footnote-57) (далее - Инструкция).

На основе трудовой книжки устанавливаются все виды трудового стажа для назначения государственных пенсий (в том числе на льготных условиях и в льготных размерах), пособий по социальному страхованию, а также должностных окладов (в случаях если это зависит от продолжительности трудового стажа), выплаты вознаграждения за выслугу лет, процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях и т.д. Так, в соответствии с Правилами подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий, утв. Постановлением Правительства РФ от 24 июля 2002 г. № 555[[58]](#footnote-58) (с изм. от 8 августа 2003 г.), основным документом, подтверждающим периоды работы по трудовому договору, является трудовая книжка установленного образца. Необходимо иметь в виду, что трудовая книжка как основной документ в сфере профессиональной деятельности повышает у ее владельца чувство ответственности за работу, способствует укреплению дисциплины, значительно облегчает задачу правильного подбора кадров[[59]](#footnote-59).

Внесенные в ст. 309 ТК РФ поправки предусматривают обязанность работодателя - индивидуального предпринимателя вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом они должны руководствоваться постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»[[60]](#footnote-60) и постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек». Трудовые книжки ведутся на работников, проработавших свыше пяти дней, в случае, когда эта работа является для работников основной. При этом именно трудовая книжка будет подтверждать период работы у работодателя – индивидуального предпринимателя. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей утверждены в Постановлении Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках». Исключением являются работодатели - физические лица. В силу ст. 66 и 309 ТК РФ работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, не имеют права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у таких работодателей, является только письменный трудовой договор.

Трудовые книжки оформляются на всех работников государственных, кооперативных, коммерческих и общественных предприятий (организаций, учреждений), проработавших указанное выше количество дней, в том числе на сезонных и временных работах, а также на внештатных работников при условии их государственного социального страхования[[61]](#footnote-61). При этом необходимо иметь в виду, что с 1 января 2004 г. работникам, которые поступают на работу впервые, оформляются трудовые книжки нового образца (образцы новых трудовых книжек и вкладышей в них утв. Приказом Министерства финансов РФ от 22 декабря 2003 г. № 117н «О трудовых книжках»[[62]](#footnote-62)). Трудовые книжки ранее установленных образцов (1938 и 1974 гг.) остаются действительными, обменивать их необходимости нет. Внимание на введение трудовых книжек нового образца обращено в ряде работ специалистов в области трудового права[[63]](#footnote-63).

В соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 (далее - Правила), оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. При ее оформлении необходимо руководствоваться рядом правил. Так, в соответствии с Инструкцией по заполнению трудовых книжек, записи дат во всех разделах трудовых книжек производятся арабскими цифрами (число и месяц - двузначными, год - четырехзначными). Например, если работник принят на работу 5 сентября 2003 г., в трудовой книжке делается запись: «05.09.2003». Записи производятся аккуратно, перьевой или гелевой ручкой, ручкой-роллером (в том числе шариковой), световодостойкими чернилами (пастой, гелем) черного, синего или фиолетового цвета и без каких-либо сокращений. Например, не допускается писать «пр.» вместо «приказ», «расп.» вместо «распоряжение», «пер.» вместо «переведен» и т.п. До этого в соответствии со старой Инструкцией сокращения допускались[[64]](#footnote-64). С принятием новой Инструкции признаются недействующими нормативные акты бывшего Союза ССР по вопросам, связанным с трудовыми книжками, главным из которых, пожалуй, была Инструкция о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, принятая еще в 1974 г. и немного не дотянувшая до своего 30-летия.

Каких-либо кардинальных, существенных изменений в порядок ведения трудовых книжек, сложившийся в течение многих десятилетий, Инструкция не внесла. Для удобства работников кадровых служб все наиболее ключевые положения прежней Инструкции 1974 г. были сохранены. Если прежняя Инструкция регулировала все вопросы, включая правила учета, заполнения, хранения трудовых книжек, контроль над порядком их ведения, то новая устанавливает лишь порядок заполнения трудовых книжек и их дубликатов[[65]](#footnote-65).

При этом нужно иметь в виду, что при оформлении трудовой книжки в нее должны быть внесены следующие сведения:

1. Фамилия, имя, отчество. Указываются полностью, без сокращения или замены имени и отчества инициалами. Указываются на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность (например, военного билета, заграничного паспорта, водительских прав и др.). Особенно важно, чтобы эти сведения в титульный лист трудовой книжки были внесены правильно. Именно эти сведения важны для трудовой книжки как для документа, в котором не предусмотрено наличие фотографии. Именно по этим сведениям при сравнении их с паспортными данными работника будет определяться принадлежность трудовой книжки тому или иному гражданину. Нередко возникающие в этой ситуации ошибки создают в дальнейшем много проблем работникам при оформлении пенсий. Так следует учесть, что записи в трудовой книжке имеют юридическое значение. В соответствии с требованиями ст. 265 ГПК РФ юридические факты устанавливаются в судебном порядке только при невозможности получения заявителем в ином порядке надлежащих документов, удостоверяющих эти факты, или при невозможности восстановления утраченных документов. По одному из дел рассмотренных судом по указанию заявителя необходимо подтвердить стаж работы в колхозе с 1948 по 1960 гг, в связи с ошибкой в написании имени.

Документов о стаже не сохранилось в связи с наводнением. Заявитель указывал двух свидетелей. Оба свидетеля подтвердили факт совместной работы с заявителем в колхозе с 1948 по 1960 г[[66]](#footnote-66). Официального ответа на вопрос о внесении исправлений в титульный лист трудовой книжки нет. Этот вопрос не рассмотрен ни в Правилах, ни в Инструкции. Так, Правила (п. 27) говорят об исправлении неправильных записей на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку (а не на основании паспорта – личного документа гражданина), т.е. речь идет об исправлении записей в содержательной части трудовой книжки, в сведениях о работе и о награждениях. Аналогично в Инструкции (п. 1.2) сказано о признании недействительными об исправлении только записей в разделах трудовой книжки «Сведения о работе» и «Сведения о награждении». Аналогичные правила содержались и в утратившей силу инструкции 1974 года.

Это позволяет сделать вывод, что неверные записи в титульном листе трудовой книжки не подлежат исправлению. Значит, ошибка в титульном листе влечет за собой признание бланка трудовой книжки испорченным и подлежащим замене. Этот вывод подтверждается и п.48 Правил об оплате работодателем испорченного бланка трудовой книжки или вкладыша в нее «в случае неправильного первичного заполнения».

Следует также отметить, что и в п. 26 Правил, и в п.2.3 Инструкции говорится об изменении записей о фамилии, имени, отчестве и дате рождения на основании соответствующих личных документов работника, а не об их исправлении как ошибочных. Кроме того, п. 42 Правил содержит прямое указание об уничтожении испорченных при заполнении бланков трудовых книжек и вкладышей в них с составлением соответствующего акта.

Следовательно, допустив ошибку в титульном листе трудовой книжки или вкладыша, работник, ответственный за ведение трудовых книжек, должен не исправлять запись, а уничтожить испорченный бланк. В ранее действовавшей инструкции по работе с трудовыми книжками приводилась форма акта об уничтожении испорченных бланков трудовых книжек и вкладыше в них. В настоящее время форма такого акта официально не предусмотрена и определяется самим работодателем.

И все же в реальной жизни нередки случаи предъявления работником давно оформленной трудовой книжки с незамеченной своевременно ошибкой в титульном листе. За неимением установленного порядка исправления такой ошибки В.И.Андреева советует практикам поступить аналогично тому, как полагается действовать в ситуации, когда требуется внести изменение в запись о фамилии, имени, отчестве и дате рождения работника: одной чертой зачеркивается прежняя фамилия (или имя, отчество, дата рождения) и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документа (паспорт, свидетельство о рождении, заключении или расторжении брака) с указанием серии, номера и даты делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, и печатью[[67]](#footnote-67).

Еремеева В.И. предлагает другой выход из положения: не вносить исправления, т.к. это не предусмотрено нормативными правилами работы с трудовыми книжками. В случае если у работника возникнут проблемы при оформлении пенсии, он сможет воспользоваться одним из способов доказывания принадлежности ему трудовой книжки, из числа предусмотренных в п. 44 Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.07.2002 № 555. Так, «если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о страховом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке[[68]](#footnote-68).

2. Дата рождения. Записывается полностью (число, месяц, год) на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность (например, военного билета, заграничного паспорта, водительских прав и др.);

3. Запись об образовании (основном общем, среднем общем, начальном профессиональном, среднем профессиональном, высшем профессиональном и послевузовском профессиональном образовании). Осуществляется только на основании надлежаще заверенных документов (аттестата, удостоверения, диплома и т.п.). Запись о незаконченном образовании соответствующего уровня может быть произведена на основании представленных надлежаще заверенных документов (студенческого билета, зачетной книжки, справки образовательного учреждения и т.п.);

4. Профессия и (или) специальность. Указываются на основании документов об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки) или других надлежаще оформленных документов. Наименования профессий и должностей должны соответствовать штатному расписанию, иным локальным нормативным актам организации, трудовому договору.

В трудовую книжку по месту работы также вносится с указанием соответствующих документов запись:

о времени военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»[[69]](#footnote-69), а также о времени службы в органах внутренних дел и таможенных органах;

о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров.

После заполнения этих данных и указания даты заполнения трудовой книжки работник на первой странице (титульном листе) трудовой книжки ставит свою подпись, чем он заверяет правильность внесенных сведений. Первую страницу (титульный лист) трудовой книжки подписывает также лицо, ответственное за выдачу трудовых книжек, после чего ставится печать организации (печать кадровой службы), в которой впервые заполнялась трудовая книжка. При этом необходимо иметь в виду, что подпись лица, ответственного за ведение трудовых книжек, должна быть проставлена разборчиво. В этой связи специалистам кадровых служб, заполняющим трудовые книжки, целесообразнее не ставить свою личную подпись, а писать разборчиво свою фамилию[[70]](#footnote-70).

При внесении сведений в трудовую книжку о работе в определенной организации сначала указываются полное и сокращенное наименование организации в соответствии с ее учредительными документами. Они пишутся в виде заголовка в графе третьей. При этом некоторые специалисты отмечают, что указание в трудовой книжке двух вариантов наименования организации занимает, как правило, несколько строк. В связи с этим целесообразно иметь специальный штамп с полным и сокращенным наименованием организации и использовать его при внесении записей в трудовую книжку[[71]](#footnote-71).

Под этим заголовком в графе первой ставится порядковый номер вносимой записи, в графе второй указывается дата приема на работу. В соответствии с п. 3.1 Инструкции в графе третьей делается запись о принятии или назначении в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор в качестве существенного), наименования должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации, а в графу четвертую заносятся дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому работник принят на работу.

Правильность записей в трудовой книжке имеет большое значение. Они должны производиться в соответствии с Трудовым кодексом РФ и на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя. Неверные записи ведут к появлению проблем при дальнейшем трудоустройстве работника, а также при назначении ему пенсии и могут привести к судебному разбирательству в связи с нарушением прав работника.

Практике известен, например, случай, когда инспектор по кадрам вместо того, чтобы зачеркнуть одной чертой добрачную фамилию работницы и записать новую фамилию, указанную в свидетельстве о браке, просто стерла добрачную фамилию и записала новую. В результате этого нарушения пенсия работнице была назначена на семь месяцев позже, так как пришлось в порядке особого производства устанавливать факт принадлежности данной трудовой книжки именно этой работнице. После назначения пенсии работница обратилась в суд, который на основании норм гражданского законодательства взыскал с предприятия ущерб, причиненный неполучением пенсии в течение 7 месяцев по вине предприятия[[72]](#footnote-72).

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работник имеет право осуществлять трудовую деятельность не только по месту основной работы, но и по совместительству. При работе по совместительству трудовая книжка не ведется, так как обязанность вести ее лежит лишь на работодателе по основному месту работы. Однако по желанию работника по месту основной работы в трудовую книжку вносятся сведения о работе по совместительству (об увольнении с этой работы) на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. В графе первой раздела «Сведения о работе» трудовой книжки ставится порядковый номер записи, в графе второй указывается дата приема на работу в качестве совместителя, в графе третьей делается запись о принятии или назначении в качестве совместителя в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор в качестве существенного), наименования должности, специальности, профессии с указанием квалификации, в графе четвертой указывается наименование документа, на основании которого внесена запись со ссылкой на его дату и номер. В таком же порядке производится запись об увольнении с этой работы.

Наличие ошибок в оформлении и заполнении трудовой книжки является нарушением прав работников. При обнаружении ошибок они должны быть немедленно исправлены работодателем. Итак, изменения вносятся, если в книжке была обнаружена неточная или неправильная запись, устарели анкетные данные работника, сведения о его образовании, профессии или специальности.

Подобные ситуации были урегулированы Правилами. В соответствии с п. 27 Правил в случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке исправление ее производится по месту работы, где была внесена соответствующая запись, либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку. Если же организация, которая произвела неправильную или неточную запись, реорганизована, исправление производится ее правопреемником, а в случае ликвидации организации - работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа. Законодатель четко оговаривает, что исправление должно производиться на основании официального документа, а не свидетельских показаний. Свидетельские показания могут быть использованы для внесения исправлений в трудовую книжку лишь в ряде исключительных случаев: при массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций (экологические и техногенные катастрофы, стихийные бедствия, массовые беспорядки и другие чрезвычайные обстоятельства). В данной ситуации в соответствии с Правилами должна создаваться комиссия из представителей работодателей, профсоюзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, а также других заинтересованных организаций. И именно эта комиссия призвана устанавливать факт работы, сведений о трудовом стаже, профессии (должности) и периодах работы в данной организации. По результатам работы комиссии составляется акт, в котором указываются периоды работы, профессия (должность) и продолжительность трудового стажа работника. Работодатель на основании акта комиссии выдает работнику дубликат трудовой книжки[[73]](#footnote-73).

Изменение записей о фамилии, имени, отчестве и дате рождения, а также об образовании, профессии и специальности работника производится работодателем по последнему месту работы на основании паспорта, свидетельства о рождении, о браке, о расторжении брака, об изменении фамилии, имени, отчества и других документов. Прежняя запись аккуратно зачеркивается одной чертой, а сверху (снизу либо на той же строке, где есть место) записываются новые данные. При этом зачеркнутая запись должна легко читаться. На внутренней стороне обложки трудовой книжки делается пояснение со ссылкой на документы, на основании которых были внесены изменения, с указанием их номеров и дат. Необходимо обратить внимание на то, что при изменении анкетных данных работника ссылку нужно делать как на соответствующее свидетельство, так и на паспорт. Недостаточно будет указать один из этих документов. Дело в том, что по одному лишь паспорту невозможно проследить изменение фамилии, имени, отчества, даты рождения. А ссылки только на свидетельство будет мало, поскольку у работника изменились еще и данные паспорта, на основании которых заполняется трудовая книжка[[74]](#footnote-74).

С внесением изменений в трудовые книжки связано много интересных, спорных ситуаций, вызывающих затруднение на практике. Рассмотрим некоторые из них. Например, ситуация, если неверная запись обнаружена спустя значительный промежуток времени и в трудовой книжке работника после нее появились другие записи. В таком случае исправления вносятся в обычном порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Также неверная запись может быть обнаружена сразу после того, как было оформлено увольнение сотрудника. Раз увольнение оформлено, то, соответственно, блок записей, произведенных в данной организации или у индивидуального предпринимателя, закрыт печатью и подписями. Внесение записи без наименования организации ведет к спорной ситуации, будет непонятно, кто является автором этой записи. Поэтому рекомендуется поступать следующим образом.

В трудовой книжке создается новый блок, т.е. вновь вносится в виде заголовка наименование организации, затем ставится порядковый номер по хронологии (в данном случае следующий за номером записи об увольнении) и дата. Вносятся необходимые изменения, и блок закрывается печатью и подписью сотрудника кадровой службы, а также подписью работника об ознакомлении с записью, как при увольнении.

В Правилах оговорен также порядок выдачи дубликата трудовой книжки. Внесение изменений и исправлений в трудовую книжку следует отличать от оформления дубликата трудовой книжки. Это два различных порядка, которые являются следствиями разных причин. Выдача дубликата осуществляется в случае утраты трудовой книжки. Если утрата происходит после увольнения с работы в перерыве между трудоустройствами, работник должен немедленно заявить об этом бывшему работодателю по последнему месту работы. Работодатель выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 дней со дня подачи работником заявления. При оформлении дубликата трудовой книжки в него вносятся:

сведения об общем и (или) непрерывном стаже работы работника до поступления в данную организацию, подтвержденном соответствующими документами;

сведения о работе и награждении (поощрении), которые вносились в трудовую книжку по последнему месту работы.

Общий стаж работы записывается суммарно, т.е. указывается общее количество лет, месяцев, дней работы без уточнения организации, периодов работы и должностей работника. После этого общий и/или непрерывный трудовой стаж работы, подтвержденный надлежаще оформленными документами, записывается по отдельным периодам работы. Если документы, на основании которых вносились записи в трудовую книжку, не содержат полных сведений о работе в прошлом, в дубликат трудовой книжки вносятся только имеющиеся в этих документах сведения. При наличии в трудовой книжке записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, работнику по его письменному заявлению выдается по последнему месту работы дубликат трудовой книжки, в который переносятся все произведенные в трудовой книжке записи, за исключением записи, признанной недействительной.

В таком же порядке выдается дубликат трудовой книжки, если трудовая книжка (вкладыш) пришла в негодность (обгорела, порвана, испачкана и т.п.). В правом верхнем углу первой страницы дубликата трудовой книжки делается надпись: «Дубликат». На первой странице (титульном листе) прежней трудовой книжки пишется: «Взамен выдан дубликат» с указанием его серии и номера. Дубликат трудовой книжки может быть изготовлен позже даты трудоустройства лица.

В подтверждение этого в одном из решений суд, ссылаясь на ст. 66 Трудового кодекса РФ, а также п. 32 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225), отклонил довод о том, что дубликат трудовой книжки был оформлен с нарушением установленного законом порядка. При этом суд разъяснил, что указания о необходимости проставления на бланке трудовой книжки надписи «дубликат» не запрещают выдачу дубликата трудовой книжки позже даты трудоустройства лица, в отношении которого заполняется названный документ[[75]](#footnote-75).

Если для внесения записей страничек трудовой книжки не хватает, в этом случае законодатель предусмотрел выдачу специального вкладыша в трудовую книжку. Вкладыш оформляется и ведется работодателем в том же порядке, что и трудовая книжка, и вшивается в нее. При этом сам вкладыш отдельно от трудовой книжки недействителен. При выдаче каждого вкладыша в трудовой книжке ставится штамп с надписью «Выдан вкладыш» и указывается серия и номер вкладыша.

Учет и хранение трудовых книжек является обязанностью работодателя, с этой целью он ведет:

приходно-расходную книгу по учету бланков трудовой книжки и вкладышей в нее;

книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

В соответствии с п. 41 Правил в приходно-расходную книгу по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, которая ведется бухгалтерией организации, вносятся сведения обо всех операциях, связанных с получением и расходованием бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, с указанием серии и номера каждого бланка.

В книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, которая ведется кадровой службой или другим подразделением организации, оформляющим прием и увольнение работников, регистрируются все трудовые книжки, принятые от работников при поступлении на работу, а также трудовые книжки и вкладыши в них с указанием серии и номера, выданные работникам вновь. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Поскольку ТК РФ не содержит норм, которые возлагали бы на работодателя обязанность за счет собственных средств обеспечивать трудовыми книжками работников, то он вправе взыскать с работников сумму затрат по приобретению бланков трудовой книжки. Работодатель для выполнения возложенной на него обязанности по ведению трудовых книжек и в целях избежания административной ответственности несет расходы по приобретению бланков трудовой книжки и вкладыша в установленном порядке. Это было признано судом соответствующим закону[[76]](#footnote-76).

В зарубежных странах у работников также имеются трудовые книжки. Так во Франции и Италии законом предусмотрены трудовые книжки (сертификаты). Они необходимы работнику для поступления на работу. По французскому законодательству трудовая книжка должна включать следующие данные: сведения о работнике; даты поступления на работу и увольнения; наименование всех занимаемых работником должностей (профессий). Согласно закону, в трудовой книжке не должны содержаться оценки, неблагоприятные для работников.

В Италии законодательство предусматривает, что большинство работников должны иметь трудовую книжку. В ней содержится информация о работниках и выполняемых ими работах. Без трудовой книжки прием на работу тех работников, которые обязаны ее иметь, не допускается.

В случае увольнения предприниматель обязан вернуть трудовую книжку работнику. В период безработицы трудовая книжка должна храниться на государственной бирже труда. В Португалии трудовая книжка (книжка занятости) введена только для некоторых категорий работников.

Вместе с тем наибольшее значение для работника имеет документ об оплате страховки. В США работники заключают контракты со страховой компанией. Часть взносов в эту компанию в пользу страхователя (работника) должен выплачивать работодатель. Страховые пособия выплачивает страховщик, т.е. страховая компания[[77]](#footnote-77).

Также следует отметить, что граждане, прибывшие в Россию из ближнего зарубежья, нередко при устройстве на работу предъявляют трудовые книжки, заведенные в государствах – бывших республиках СССР. Работники кадровых служб нередко принимают эти трудовые книжки, ставят их на учет и делают в них записи, что совершенно недопустимо. Владельцам таких трудовых книжек следует оформлять новые трудовые книжки и первой вносить запись о работе в РФ[[78]](#footnote-78).

Таким образом, действующее законодательство и практика его применения, в части оформления приема граждан на работу не лишено отдельных недостатков. Так следует согласиться с С.Ю. Головиной, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает в качестве обязательной составляющей трудового договора печать. По ее мнению, «ни ст. 67 ТК РФ, устанавливающая требования к форме трудового договора, ни ст. 57 ТК РФ, перечисляющая обязательные реквизиты трудового договора, не упоминают о печати организации». Это следует признать пробелом в законодательстве и С.Ю. Головина предлагает дополнить ст. 57 ТК указанием на печать как необходимый реквизит трудового договора.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, отличие от зарубежного законодательства, где большее значение имеет социальное страхование работника. Кроме того, совершенно очевидно, что разнообразие реальных жизненных ситуаций, возникающих при ведении трудовых книжек, не может быть учтено и регламентировано никакими подробными правилами и инструкциями. Поэтому специалистам кадровых служб необходимо понимать смысл и значение каждой вносимой в трудовую книжку записи и самостоятельно принимать правильные решения в нестандартных ситуациях, описание которых отсутствует в Инструкции.

К основным проблемам ведения трудовых книжек относятся:

- наличие у работников трудовых книжек, оформленных на бланках, которые уже не применяются (образцы новых бланков трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку были утверждены приказом Минфина России № 117н только 22 декабря 2003 г., после чего началось их изготовление Объединением государственных предприятий и организаций по производству государственных знаков (ГОЗНАК). В связи с этим многие организации не смогли своевременно приобрести новые бланки трудовых книжек и вкладышей в них и продолжали в начале 2004 г. оформлять документы старого образца. Конечно, не по вине работников кадровых служб организации оказались в начале года без новых бланков трудовых книжек, но вместе с тем следует отметить, что работать со старыми бланками, ставшими недействительными с 1 января 2004 г., нельзя);

- несоответствие личных данных работника в титульном листе трудовой книжки его данным в паспорте;

- наличие в трудовой книжке записи об увольнении работника, не удостоверенной оттиском печати работодателя, и др.

Трудовое законодательство в настоящее время продолжает подвергаться реформированию, одним из этапов которого предполагается возможная отмена трудовой книжки, но пока этот институт трудового права существует, необходимо осуществлять четкое и правильное оформление, ведение, заполнение и хранение трудовых книжек, что будет залогом соблюдения ряда прав и свобод работника.

# 3. Проблемы правового характера, возникающие при приеме на работу

#

# 3.1 Необходимость медицинского освидетельствования при приеме на работу

Основным нормативным правовым актом, устанавливающим критерии и условия прохождения медицинских осмотров, является Приказ Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83. В целях охраны здоровья граждан, подвергающихся производственным факторам риска, предупреждения профессиональных и инфекционных заболеваний им утвержден Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)[[79]](#footnote-79).

Аналогичный Перечень, утвержденный и применявшийся на основании Приказа Минздравмедпрома России и Госсанэпиднадзора РФ от 05.10.1995 № 280/88, конкретизировался в Приложении 1 к Приказу Минздравмедпрома России от 14.03.1996 № 90. Однако Приказ № 280/88 был признан утратившим силу, а в Приказе от 16.08.2004 № 83 не пояснялось, как следует оценивать указанное Приложение. Соответствующие разъяснения появились только в январе 2005 года - Роспотребнадзор в письме от 13.01.2005 № 0100/63-05-32 указал на то, что Приказ от 14.03.1996 № 90 применяется в части определения медицинских противопоказаний при допуске к работе с вредными факторами, состава специалистов и объема лабораторных исследований, необходимых при проведении осмотров. Таким образом, Временный перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, медицинских противопоказаний, а также врачей-специалистов, участвующих в проведении этих медицинских осмотров и необходимых лабораторных и функциональных исследований.

Виды работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, определяются в соответствии с Приложением 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83 (с изм. на 16.05.2005). Согласно разъяснениям Роспотребнадзора должны применяться в корреспонденции с положениями Временного перечня работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, врачей-специалистов, участвующих в проведении этих медицинских осмотров, необходимых лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний к допуску на работу, утвержденного Приказом Минздравмедпрома России от 14.03.1996 № 90 (с изм. на 06.02.2001) в части периодичности осмотров, перечней врачей-специалистов, лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний на выполнение отдельных работ[[80]](#footnote-80). Так, Постановлением Правительства РФ от 08.09.1999 № 1020 определен Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам[[81]](#footnote-81). К ним относятся: работники группы машинистов, водителей и их помощников, работники диспетчерско-операторской группы, работники станционно-маневровой группы, работники группы, обслуживающей поезда в пути следования, работники группы пути, работники группы энергоснабжения (электрификации), сигнализации, централизации, блокировки и связи.

В соответствии с Федеральными авиационными правилами «Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации» (Приказ Минтранса России от 22.04.2002 № 50 с изм. на 01.11.2004) медицинскому освидетельствованию подлежат работники, указанные в приложение[[82]](#footnote-82). К ним относятся: кандидаты, поступающие в учебные заведения гражданской авиации по подготовке пилотов, штурманов, бортинженеров, бортпроводников, специалистов по организации воздушного движения; студенты и курсанты высших и средних учебных заведений гражданской авиации по подготовке пилотов, штурманов, бортинженеров, бортпроводников, специалистов по организации воздушного движения (далее - курсанты); члены летного экипажа: пилоты коммерческой авиации (самолет и вертолет), линейные пилоты авиакомпании (самолет и вертолет), штурманы, бортинженеры, бортмеханики, бортрадисты, летчики-наблюдатели; специалисты, осуществляющие управление движением воздушных судов в воздухе; члены кабинного экипажа; бортоператоры и бортпроводники; пилоты авиации общего назначения.

Статья 64 ТК РФ в перечне обстоятельств, по которым установлен запрет в ограничении прав при заключении трудового договора, не содержит состояния здоровья лица, ищущего работу. Тем не менее Постановлением Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 состояние здоровья отнесено к личностным качествам работника, оценивая которые, работодатель может отказать в заключении трудового договора (мнение профессора Ю. Орловского).

Рассмотрим, каким образом суды оценивают попытки работодателя отказывать в приеме на работу по признаку несоответствия состояния здоровья претендентов. В связи с отказом в приеме на работу врачом-фтизиатром в тубдиспансер, М. обратился в суд[[83]](#footnote-83) Самарский районный суд с требованием о признании противоречащей федеральному законодательству и недействующей ч. 1 ст. 7 Закона Самарской области от 10 июля 2006 г. № 72-ГД «Об охране труда в Самарской области»[[84]](#footnote-84) в части слов «работодателям запрещается принимать на тяжелые работы, работы с вредными или опасными условиями труда лиц, кому эти работы противопоказаны по состоянию здоровья» по кассационной жалобе М. на решение Самарского областного суда от 5 сентября 2007 г., которым в удовлетворении заявления отказано.

В обоснование своих требований заявитель указал, что оспоренным положением Закона он ограничивается в праве на труд, выборе профессии и самостоятельном распоряжении своими способностями. Такое положение, по его мнению, противоречит ст. 2 ТК РФ, поскольку ему, как врачу-фтизиатру, перенесшему заболевание туберкулезом, отказывают в приеме на работу врачом-фтизиатром в тубдиспансере. Забота о состоянии здоровья является личным делом самого работника. Оспариваемой им нормой в нарушение ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель лишается права на самостоятельное решение кадровых вопросов.

Отказывая в удовлетворении заявления М., Верховный Суд РФ отметил, что в соответствии со ст. ст. 37, 41 Конституции РФ право на труд неразрывно связано с обязанностью работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Согласно ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Однако по основаниям, предусмотренным федеральным законом, возможно ограничение прав работника по обстоятельствам, связанным с его деловыми качествами, под которые подпадают и личностные его качества, в том числе и состояние здоровья[[85]](#footnote-85). Данное утверждение согласуется с Постановлением Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. №2.

По общему правилу лица, поступающие на работу, не должны проходить медицинский осмотр (обследование). Однако в интересах охраны здоровья, предупреждения возникновения и распространения болезней, а также для определения пригодности работников по состоянию здоровья к выполнению работы с особыми условиями труда, для некоторых категорий работников предусмотрен обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора. К таким работникам относятся лица, не достигшие возраста 18 лет, а также другие лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, таким как «Об основных гарантиях прав ребенка» ст.11, О ведомственной охране» ст.6, «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» ст.25, «О качестве и безопасности пищевых продуктов» ст.23, «О радиационной безопасности населения» ст.9 «Об уничтожении химического оружия» ст.14, «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» ст. 9[[86]](#footnote-86).

Согласно ст. 213 ТК РФ предусмотрен предварительный обязательный медицинский осмотр (обследование) для работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта; для работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работ.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством РФ. В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований). Таким примером может служить постановление главы городского округа Самара от 21 мая 2009 г. № 473, в котором определен перечень профессий работников и служащих муниципальных организаций и сроки прохождения дополнительного медицинского осмотра[[87]](#footnote-87).

В противном случае работодатель после получения медицинского заключения об имеющихся противопоказаниях к выполнению поручаемой работы вынужден будет прекратить трудовой договор согласно п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ за нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (абз. 3 ст. 84 настоящего Кодекса), либо перевести работника на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ч. 1 ст. 73 ТК РФ).

Из изложенного следует, что нормами федерального законодательства предусмотрено то, что работодатель не вправе допускать работника к работам, противопоказанным ему по состоянию здоровья, а возможное соглашение между работодателем и работником в этом случае (на что указывает заявитель), будет противоречить вышеприведенным нормам трудового законодательства и повлечет привлечение работодателя к ответственности за их нарушение.

В другом деле суд признал незаконным отказ в приеме на работу по основаниям состояния здоровья[[88]](#footnote-88). К. обратилась с иском к Управлению Государственного комитета РФ по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ по г. Москва об обязании заключить трудовой договор на должность инспектора аналитической службы по САО УГК РФ, о компенсации морального вреда, признании незаконным отказа в принятии на работу.

Истица работала в Управлении по ЦАО УФСНП РФ по г. Москва, в июле 2003 г. была уволена в связи с упразднением Федеральной службы налоговой полиции РФ. После увольнения дважды обращалась к руководству с просьбой трудоустроить. К. 18.07.2003 обратилась с заявлением к ответчику и просила принять ее на работу, письмом от 08.09.2003 получила отказ. Истица считает отказ незаконным.

Представитель Управления Государственного комитета РФ по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ по г. Москва против удовлетворения требований К. возражал, указывая на то, что для приема на работу в органы необходимо соблюдение порядка, который истица не прошла. Отказ в приеме на работу от 08.09.2003 считал законным. Выслушав стороны, исследовав письменные материалы дела, судебная коллегия исковые требования частично удовлетворила по следующим основаниям.

Письмом ответчика от 08.09.2003 К. было отказано в приеме на работу на основании того, что личные и деловые качества, а также состояние здоровья не соответствуют требованиям, предъявляемым к сотрудникам Госнаркоконтроля. Указом Президента РФ утверждено Положение о правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ. В Положении определены правовая основа и порядок прохождения гражданами РФ правоохранительной службы в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ. В соответствии с п. 12 Положения на службу в органы Госнаркоконтроля имеют право поступать граждане, достигшие возраста 20 лет, но не старше 40 лет, владеющие русским языком, способные по своим личным и деловым качествам, имеющемуся профессиональному образованию и состоянию здоровья обеспечивать выполнение функций, возложенных на органы Госнаркоконтроля. В п. 16 устанавливается, что требования к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в органы Госнаркоконтроля, и сотрудников, замещающих должности в них, устанавливаются Правительством РФ.

Представитель ответчика не представил доказательств, свидетельствующих о том, что К. по состоянию здоровья не могла занимать должности в Управлении Государственного комитета РФ по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ по г. Москва, в судебное заседание не были представлены документы, определяющие требования к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу.

Как и в России в большинстве стран Запада медицинское освидетельствование существует при найме на многие виды работ. Это проверка зрения, слуха, здоровья, в частности тест на наличие вируса ВИЧ и определение злоупотребления наркотиками, алкоголем. В настоящее время в национальных законодательствах редко содержатся положения, регулирующие права и обязанности предпринимателей в связи с проверкой трудящихся или кандидатов на рабочее место с целью выявления вируса иммунодефицита человека (ВИЧ) или позволяющие им задавать вопросы относительно его наличия. Однако в Италии вступил в силу закон, запрещающий в ряде случаев предпринимателям требовать проведения тестов на наличие вируса иммунодефицита. Принимается во внимание, что подобные тесты и опросы о наличии вируса представляют собой нарушение законов о защите частной жизни, а также антидискриминационного законодательства, особенно в тех случаях, когда не установлена четкая связь заболевания с занятостью какого-либо лица. Тем не менее в ряде стран законодательно разрешено тестирование на наличие ВИЧ некоторых категорий работников, если существует большой риск его передачи. Например, в Канаде отсутствие этого вируса рассматривается в качестве обязательного профессионального требования в трех случаях: если медицинский работник, участвующий в хирургических операциях, имеет дело с кровью или кровезаменителями и существует реальная опасность передачи вируса, несмотря на принятые меры предосторожности; если работник выезжает в страны, запрещающие въезд лицам, зараженным ВИЧ; если трудящийся выполняет работу, связанную с безопасностью населения. Согласно законодательству ряда стран, медицинское обследование при приеме на работу моряков может включать проверку на наличие этого вируса[[89]](#footnote-89).

При рассмотрении механизма медицинского освидетельствования при приеме на работу были выявлены следующие проблемы правового характера. Представляется нелогичным включение в главу 11 статьи 69 ТК, так как в большей степени она направлена на охрану труда. В связи с этим, по мнению Г.В. Хныкина, было бы целесообразным исключить из главы 11 Трудового кодекса РФ статью 69, в соответствии с которой обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ибо она дублирует статью 266 и базисную статью 213 Кодекса. Но главное, думается, в следующем: цель и назначение статьи 69 Кодекса - охрана труда отдельных категорий работников, и поэтому она неуместна в институте трудового договора[[90]](#footnote-90).

Среди ограничений, предусмотренных частью 2 статьи 331 ТК РФ, находится запрет доступа к педагогической деятельности для лиц, которым эта деятельность запрещена по медицинским показателям, чей перечень должен быть установлен федеральными законами. Тем не менее, если обратиться к Закону РФ «Об образовании», то пункт 2 статьи 53 установление такого перечня относит к компетенции Правительства РФ. Но на сегодняшний день не существует нормативного правового акта, устанавливающего перечень оснований, препятствующих занятию педагогической деятельностью по медицинским показаниям, что вызывает проблемы в правоприменительной деятельности.

Ограничение специальной трудовой правосубъектности педагогического работника по медицинским показаниям будет правомерным только в том случае, если перечень этих показаний будет установлен на законодательном уровне. Отсутствие же юридического основания в настоящее время делает невозможным подобное ограничение. В настоящее время эта проблема не урегулирована ни одним нормативным правовым актом. Необходимо принятие соответствующего нормативного правового акта.

Законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления вместо видов работ, при выполнении которых работники подлежат обязательным медицинским осмотрам, утверждены перечни профессий и должностей, работники которых проходят обязательные медицинские осмотры. Аналогичные перечни утверждены нормативными правовыми актами органов государственной власти в иных субъектах Российской Федерации. В основном, они конкретизируют и уточняют положения Приказов Минздравсоцразвития России по профессиям и не дополняют федеральные перечни. Однако нередко прокуратуре приходится обжаловать региональные акты, поскольку на местах зачастую в поименные списки необоснованно включаются работники профессий, не подлежащие осмотру на федеральном уровне, а такое неоправданное увеличение контингента приводит не только к увеличению затрат работодателей на осмотры, но и к ухудшению качества осмотров.

Таким образом, для признания отказа в приеме на работу по состоянию здоровья обоснованным и соответствующим закону необходимо, чтобы:

1) требования к состоянию здоровья предъявлялись именно по той должности, на которую претендует соискатель;

2) требования к состоянию здоровья должны определяться нормативным правовым актом.

#

# 3.2 Специальный порядок приема на работу

Часть 3 ст. 55 Конституции РФ гарантирует: права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены лишь федеральным законом и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Вместе с общим порядком заключения договора, трудовое законодательство предусматривает, дополнительные условия для трудоустройства отдельных категорий работников. Прежде всего, это направлено на охрану интересов работодателя, однако и немалое место занимает забота об интересах работника. Что касается отражения специфики отдельных видов трудовых договоров в ТК РФ, то здесь получим довольно неутешительную картину. При анализе раздела XII ТК РФ, посвященного регулированию приема на работу отдельных категорий работников и включающего 15 глав, обнаруживаем, что в одном случае специфика труда учитывается, в других учтена лишь частично, а в-третьих отсутствует полностью.

Обогащение законодательного материала нормами специального назначения, которые ранее содержались в отдельных законодательных и правовых актах, проводится, на наш взгляд, довольно хаотично. Подбор категорий работников осуществлен как по традиционным критериям дифференциации (отраслевой, профессиональный, территориальный, субъективный), так и по новым основаниям, связанным с изменениями социально-экономической обстановки в стране (например, специфика правового статуса работодателя)[[91]](#footnote-91).

Вместе с тем как отмечает Анисимов А.Л. не представляется целесообразной попытка отраслевой дифференциации в том виде, в каком она изложена в Кодексе. Нельзя, на наш взгляд, признать разумным включение в этот раздел особенностей регулирования труда работников транспорта, педагогов, работников, направляемых на работу в дипломатические и иные государственные учреждения Российской Федерации за границей. Этот перечень может быть дополнен работниками связи, лесного хозяйства, членами производственных и, конечно, сельскохозяйственных кооперативов. Уместно также вспомнить о работниках «милитаризованного труда» (милиционерах, спасателях, работниках охранной службы и др.), прокурорах и судьях, на которых распространяется трудовое законодательство с учетом специфики их труда. Забывчивость разработчиков Кодекса в отношении названных групп работников объяснить сложно. Видимо, отраслевое и профессиональное регулирование труда целесообразнее проводить посредством специальных федеральных законов, как это, по существу, и делается[[92]](#footnote-92).

Общая трудовая правосубъектность работника, предполагающая возможность физического лица вступать в трудовые правоотношения с целью реализации конституционного принципа свободы труда и приобретения на основе заключенного трудового договора трудовых прав и обязанностей, является равной и одинаковой для всех физических лиц, так как, согласно статье 3 Трудового кодекса РФ, «никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

Тем не менее, для трудовой правосубъектности характерна дифференциация, выступающая одним из основных начал российского трудового законодательства. Это установлено частью 5 статьи 11 Трудового кодекса РФ, в которой закреплено, что «особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи, государственных служащих и других) устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

Поэтому, несмотря на то, что все физические лица обладают равной общей трудовой правосубъектностью, в зависимости от объективных и субъективных факторов они различным образом реализуют свои способности к труду. Объективные факторы, как правило, связаны с характером и условиями труда, а субъективные - с субъектными и психофизиологическими особенностями человеческого организма. Отметим, что в настоящее время в юридической литературе выделяют самые разнообразные факторы дифференциации, многие из которых даже не нашли своего нормативного закрепления в ныне действующем Трудовом кодексе РФ[[93]](#footnote-93).

Рассмотрим некоторые проблемы, возникающие при приеме педагогических работников. Так, из содержания Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» [[94]](#footnote-94) (далее – Закон об образовании) можно сделать вывод, что под педагогической деятельностью следует понимать деятельность работников образовательных учреждений, непосредственно связанных с обучением и (или) воспитанием российских граждан и иных лиц. В то же время легальное определение этого понятия отсутствует, что явно усложняет юридическую защиту нарушенных прав и законных интересов лиц, занимающихся педагогической деятельностью[[95]](#footnote-95).

Согласно статье 53 Закона об образовании и статье 331 ТК РФ, к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие соответствующий уровень образования или образовательный ценз. Он определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации. Следует обратить внимание на то, что в законодательстве об образовании, а также в ст. 331 ТК РФ содержатся нормы о необходимости образовательного ценза для занятия педагогической деятельностью, не всеми типовыми положениями об образовательных учреждениях он установлен. В качестве примера, можно привести Типовое положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)[[96]](#footnote-96). В вышеназванном нормативном акте образовательный ценз, дающий право на занятие педагогической деятельностью, четко не определен.

Как известно, разработка таких типовых положений и установление образовательных цензов педагогическим работникам относились до издания Правительством РФ постановления от 25.04.2006 № 241 «О внесении изменений в Положение о Министерстве образования и науки Российской Федерации» к функциям Минобрнауки России, что было закреплено в указанном Положении, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 15.06.2004 № 280 «Об утверждении Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации».

Теперь, вопреки положениям Закона об образовании, когда данная функция исключена из полномочий Минобрнауки России, разрабатываемые им проекты типовых положений об образовательных учреждениях могут быть дополнены указанием на образовательный ценз педагогических работников, привлекаемых для работы в конкретном виде и типе таких учреждений, только при утверждении их постановлением Правительства РФ. Хотя такой вывод непосредственно из содержания п. 16 ст. 28 Закона об образовании не вытекает, поскольку в нем сказано: установление образовательного ценза относится к ведению Российской Федерации в лице, как ее федеральных органов государственной власти, так и органов управления образованием. Здесь нужно отметить нестыковку между ч. 1 ст. 331 ТК РФ и Законом об образовании, где и установление образовательного ценза, и разработка и утверждение типовых положений об образовательных учреждениях (п. 10 ст. 28 Закона об образовании) до настоящего времени отнесены к компетенции этих двух органов.

Однако анализ этих типовых положений с позиции именно трудового права показывает, что установленные в них требования не соблюдаются в полной мере, в частности, из-за слабой юридической техники изложения содержания этих актов, хотя они предназначены для применения на практике достаточно широким кругом лиц, различных по своей правовой подготовленности. Следует обратить внимание, что до настоящего времени не полностью выполнены требования ст. 57 и 143 ТК РФ, которыми на Правительство РФ возлагались обязанности по определению порядка применения и утверждения, в частности, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. В настоящее момент действующих актов, которые содержали бы квалификационные характеристики работников учреждений образования, вообще нет.

Как следует из выводов Н.А. Бриллиантовой и В.В. Архипова: «Типовые положения, но нашему мнению, все-таки должны содержать более четкие требования, предъявляемые к лицам, принимаемым на работу. Так же есть пожелание, чтобы при формировании раздела о должностях педагогов Квалификационного справочника Правительство РФ и Минздравсоцразвития России придерживались существующих в нем правил изложения квалификационных требований к должностям (с внесением во все типовые положения соответствующих изменений, содержащих конкретную ссылку на соответствующий раздел Квалификационного справочника). Учитывая, что типовые положения об образовательных учреждениях в части образовательного ценза были созданы на основе актов, которые, как указал Минюст России, противоречили законодательству РФ и потому признаны недействующими, то, по всей видимости, мы имеем в настоящий момент пробел в праве»[[97]](#footnote-97).

Ограничение специальной трудовой правосубъектности педагогического работника по медицинским показаниям будет правомерным только в том случае, если перечень этих показаний будет установлен на законодательном уровне. Отсутствие же юридического основания в настоящее время делает невозможным подобное ограничение. К педагогической деятельности также не должны допускаться лица, имеющие не снятую или не погашенную судимость, которым по приговору суда запрещено заниматься преподавательской деятельностью, преступление может быть любым.

Особенности приема на работу педагогических работников дополним особенностями приема работников в высшие учебные заведения. Пункт 12 части первой ст. 59 ТК РФ установил: срочный трудовой договор заключается «в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами». Так, согласно части четырнадцатой ст. 332 ТК РФ «с проректорами высшего учебного заведения заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, совпадает со сроком окончания полномочий ректора». Как представляется, в случае заключения срочного трудового договора с работником в соответствии с п. 12 части первой ст. 59 в трудовом договоре необходимо точно указывать соответствующие статьи ТК РФ и других федеральных законов. Поскольку трудовые права работников могут быть ограничены только федеральным законом (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ), постольку срочный трудовой договор нельзя заключать по основаниям (условиям), предусмотренным подзаконными нормативными правовыми актами и законами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Пункт 5 части второй ст. 59 ТК РФ установил договорное возможное основание (условие) для заключения срочного трудового договора – «с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права». В то же время, на наш взгляд, само оценочное понятие «конкурс» предполагает выбор работодателем из ряда возможных претендентов профессионально наиболее подготовленного работника. С позиции языкового толкования «конкурс» от лат. concursus – «соревнование, соискательство нескольких лиц в области искусства, наук, спорта с целью выделить наиболее выдающихся»[[98]](#footnote-98). Отсюда, на наш взгляд, для регулярного выявления «наиболее выдающихся» работников на данном этапе конкурс необходимо проводить с определенной периодичностью, установленной федеральным законом. При таком подходе с лицами, избранными по конкурсу, может быть заключен только срочный трудовой договор.

Вместе с тем, например, часть первая ст. 332 ТК РФ предусматривает: «Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора». «Конкурс» на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет (часть третья ст. 332 ТК РФ). Однако, на наш взгляд, с одной стороны, заключение с научно-педагогическим работником трудового договора на неопределенный срок (т.е. представление ему правовой гарантии работать бессрочно) и проведение конкурса один раз в пять лет (следовательно, возвращение к поиску наиболее подготовленного специалиста) находится в существенном правовом и логическом противоречии.

В связи с изложенными теоретическими и правовыми аргументами мы присоединяемся к мнению Н.А, Бриллиантовой, во-первых, п. 5 части второй ст. 59 ТК РФ признать утратившим силу. Во-вторых, дополнить часть первую ст. 59 ТК РФ пунктом следующего содержания: «...с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами». В-третьих, предлагаем исключить из ТК РФ и иных соответствующих федеральных законов правовые нормы, согласно которым с лицами, избранными по конкурсу, может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок. На наш взгляд, с такими лицами может быть заключен только срочный трудовой договор до проведения очередного конкурса. Последующий конкурс вновь должен выявить из всех возможных претендентов на данную должность наиболее подготовленное лицо. Причем участники конкурса должны находиться в равном правовом положении[[99]](#footnote-99). Полагаем, работник, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, и иные лица, не состоящие с организацией, проводящей конкурс, в трудовых правоотношениях, изначально в нарушение Конституции РФ имеют неравные права и возможности.

Пункт 9 части первой статьи 59 ТК РФ установил обязательное основание (условие) для заключения срочного трудового договора: «...в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях».

Как представляется, во-первых, такие случаи должны быть исчерпывающе установлены в федеральных законах (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ). Во-вторых, в срочных трудовых договорах, на наш взгляд, нельзя устанавливать конкретную дату истечения срочного трудового договора, поскольку, например, деятельность в составе выборного органа может быть прекращена и досрочно по решению суда или добровольно. Поэтому, полагаем, практически более точно в таких срочных трудовых договорах писать: «на период избрания...». В-третьих, думается, данные доводы имеют прямое отношение и для лиц, поступающих на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц.

В ТК РФ в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» имеется ст. 349 «Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил РФ и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих замещающую военную службу альтернативную гражданскую службу». В то же время в ТК РФ отсутствует глава или даже одна статья о специфике трудовых отношений лиц, направленных органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы. С одной стороны, работа таких лиц, безусловно, носит срочный характер. Следовательно, с такими работниками по закону должен быть заключен срочный трудовой договор. С другой стороны, отсутствие в ТК РФ соответствующей главы может привести к нарушению трудовых прав и законных интересов таких работников. Предлагаем разработать и ввести в ТК РФ необходимую главу о специфике трудовых правоотношений лиц, направленных органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

Необходимо отметить и об особых требованиях предъявляемых при приеме на работу инвалидов. В настоящее время число инвалидов в России превысило 13 млн. человек и составляет 9% населения России. Увеличивается и численность инвалидов трудоспособного возраста, что во многом обусловлено высоким уровнем заболеваемости и травматизма населения. Однако вовлеченность инвалидов этого возраста в трудовую деятельность составляет всего лишь 15% от их числа, что ведет к ухудшению условий их жизни и уменьшению трудового потенциала страны[[100]](#footnote-100).

Законодательством России определено, что инвалид – это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты[[101]](#footnote-101). В соответствии с частью 1 статьи 21 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 процентов).

Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты производится по направлению территориальных органов государственной службы занятости населения с учетом предложений территориальных органов социальной защиты, а также общественных организаций инвалидов либо с учетом заявлений инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы. Принятым на работы инвалидам работодатели обязаны создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Помимо требований к условиям и характеру работы инвалидов, законодательство о труде содержит нормы о режиме труда и отдыха инвалидов и другие гарантии.

Занятость инвалидов и связанные с ней проблемы в настоящее время стали предметом пристального внимания как законодателей, так и ученых и практиков почти во всех странах мира. Как правило, эффективность трудоустройства инвалидов за рубежом обеспечивается организацией специальных служб. Например, в Нидерландах принят закон о социальном трудоустройстве. Характерной чертой социального трудоустройства является попытка найти работу инвалиду в зависимости от его предпочтений и возможностей, а не от наличия существующих вакансий. Действие данного закона распространяется на все предприятия и организации государственного и частного сектора, вне зависимости от численности персонала. При этом предпринимателям предоставлено право самим определять процент рабочих мест на своем предприятии, на котором должны быть заняты инвалиды.

Во многих странах наряду с системой квотирования рабочих мест для инвалидов предоставляются государственные компенсации затрат предприятий на создание рабочих мест для инвалидов. В Австрии, предприниматели, предоставляющие работу большему числу инвалидов, чем предусмотрено системой квот, получают субсидии и поощрительные выплаты от государства. В США, Австралии нет системы квот, предусматривающей создание рабочих мест для инвалидов[[102]](#footnote-102).

К числу лиц со специальными условиями приема на работу относят несовершеннолетних. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются законодательством, коллективными договорами, соглашениями (ст. 272 ТК РФ). Необходимость квотирования рабочих мест для лиц моложе 18 лет предусмотрена ст. 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»[[103]](#footnote-103). По общему правилу трудоустройство лиц моложе 18 лет в счет квоты производится работодателем по направлению органов службы занятости. Вместе с этим работодатель вправе трудоустраивать лиц моложе 18 лет на квотируемые рабочие места и при отсутствии у них указанных направлений.

Особым порядком приема на работу следует признать, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67 Кодекса).

Для сравнения напомним, что КЗоТ содержал следующее правило: «Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен» (ч. 3 ст. 18). Данная, весьма неудачно сформулированная норма нередко толковалась таким образом, что в указанных случаях допускается отсутствие письменной формы трудового договора. Поэтому Кодекс, сохраняя в целом указанное правило, в императивной норме установил обязательность оформления в таких случаях письменного трудового договора не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67). Это правило весьма важно, так как без вступившего в силу письменного трудового договора с 01.02.2002 в принципе невозможно наличие трудовых отношений между работником и работодателем (ст. 15, 61 Кодекса).

Рассмотрим пример из судебной практики, когда имеет место фактическое допущение к работе. Так, Чарышским районным судом Алтайского края 07.06.2007 года было рассмотрено дело по иску А.Ч. к ЗАО «К» и к ГУ «Алтайское региональное отделение ФСС РФ» об установлении факта несчастного случая на производстве с ее мужем Н.Ч. Как следует из материалов дела Н.Ч. был уволен с работы 21.03.1999 г. в связи с уходом на пенсию, но продолжал работать на том же месте, а в документах работником значился его внук. В результате несчастного случая на производстве Н.Ч. погиб. Ответчик ЗАО «К» требования иска не признал и пояснил суду, что Н.Ч., хоть и получал заработную плату на предприятии, но не был надлежащим образом оформлен на работе.

Выслушав стороны, свидетелей, заключение прокурора, исследовав материалы гражданского дела, суд признал доказанным, что с Н.Ч. был заключен трудовой договор на неопределенный срок с 22.03.1999 г. К такому выводу суд пришел из следующего. Так, Н.Ч., хотя по приказу и был уволен с работы 21.03.1999 г., фактически трудовые отношения не прекратил, продолжал лично выполнять работу скотника центральной фермы ЗАО «К» в соответствии с предъявляемыми к этой работе квалификационными требованиями и трудовым распорядком. За выполненную работу он получал заработную плату по расчетно-платежным ведомостям.

Согласно ч. 3 ст. 18 КЗоТ РФ, действовавшего на момент начала трудовых отношений Н.Ч., «фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен». В качестве основания возникновения трудовых отношений ст. 16 ТК РФ также называет фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Исковые требования А.Ч. были удовлетворены[[104]](#footnote-104).

Таким образом, свобода заключения трудового договора предполагает не только свободу работника, но и соответствующую свободу работодателя, имеющего право по своему усмотрению подбирать кадры, которые по профессиональным и деловым качествам соответствовали бы поручаемой работе. Надо отметить, что при реализации указанных прав интересы работника и работодателя нередко не совпадают. Нормы законодательства о труде направлены также на защиту интересов работодателя и на обеспечение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Именно задачи по соблюдению принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и по обеспечению защиты интересов работодателей и государства обусловили необходимость закрепления в законодательстве о труде наряду с общими нормами права, распространяющимися на всех работников, особых правил приема на работу отдельных категорий работников.

# 3.3 Оформление условия об испытании работника

Поиск работы, как и поиск предприятием подходящего сотрудника, представляет собой долгий и сложный процесс, требующий ответственного подхода от потенциальных работодателя и работника. Выбор соответствующего места работы и наем квалифицированного персонала подразумевает определенную долю риска с той и другой стороны.

Согласно п. 1 ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме лица на работу в трудовой договор по соглашению между сторонами может быть включено условие об установлении работнику испытательного срока в целях проверки его соответствия выполняемой работе.

Обратим внимание, что испытательный срок работнику может устанавливаться только при заключении трудового договора и только по соглашению между работником и работодателем. Естественно, что инициатором включения такого условия в трудовой договор выступает именно работодатель[[105]](#footnote-105). При этом работник может отказаться от испытания, и тогда работодатель либо принимает на работу без соответствующего дополнительного условия в трудовом договоре, либо отказывает в приеме на работу, поскольку «сомневается в деловых качествах»[[106]](#footnote-106).

На практике положения п. 1 ст. 70 ТК РФ нередко нарушаются. Так, часто работодатель самостоятельно, в одностороннем порядке назначает новому работнику испытание и определяет его продолжительность. В данном случае лицо, желающее заключить трудовой договор, просто «подчиняется» воле работодателя, при этом не уделяя внимания тому, что трудовое законодательство предусматривает равенство сторон в решении вопроса об установлении испытания. Помимо этого, типичным нарушением законодательства является установление испытания не в момент заключения трудового договора, а по истечении определенного периода времени.

Необходимо подчеркнуть, что испытательный срок может быть установлен работнику при заключении как срочного трудового договора, так и договора на неопределенный срок. Однако нередко работодатель «предпочитает» заключить с работником, которому устанавливается испытание, именно срочный трудовой договор на период испытательного срока, что является нарушением его прав. Тем более следует отрицательно оценить установление в специальном законодательстве норм, предусматривающих случаи заключения с работником на период прохождения испытания срочного трудового договора[[107]](#footnote-107).

В соответствии с ч. 4 ст. 57 ТК РФ испытание является одним из дополнительных условий трудового договора. В действующем Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»[[108]](#footnote-108) коллизия общего и специального законодательства устранена: условие об испытании признается дополнительным условием служебного контракта (п. 4 ст. 24).

Тем не менее, существует ряд нормативных актов, которые предусматривают обязательное установление для работника испытательного срока при трудоустройстве, т.е. предписания носят императивный характер, поэтому условие об испытании не требует достижения соглашения сторонами трудового договора. Например, законодательством предусмотрено обязательное установление испытательного срока для лиц, впервые принимаемых на службу в милицию[[109]](#footnote-109).

Обратим внимание, что ранее в п. 1 ст. 21 КЗоТа 1971 г. условие об испытании должно было указываться только в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Однако ныне действующее законодательство требует включения такого условия не только в приказ о приеме на работу, но и в трудовой договор (если, конечно, стороны пришли к соглашению об установлении испытания). В соответствии с ч. 1 ст. 68 ТК РФ содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Однако могут возникать ситуации, когда условие об испытании было оговорено с работником, включено в трудовой договор, а в приказе не отражено.

С одной стороны, согласно ч. 2 ст. 70 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Следовательно, если в трудовом договоре содержится условие об испытании, то считается, что работник принят с испытанием, даже если данное условие не отражено в приказе о приеме на работу.

С другой стороны, отсутствие в приказе условия об испытательном сроке также не может служить доказательством установления работнику испытания. Таким образом, можно прийти к выводу о том, что работодатель в одностороннем порядке отказался от установления работнику испытания.

Поэтому можно сделать вывод, что если в трудовом договоре условие об испытании оговорено, а в приказе о приеме на работу такое указание отсутствует, то считается, что работник принят без испытательного срока. В то же время, если стороны при подписании трудового договора не включили в него условие об испытании, а работодатель в одностороннем порядке при издании приказа указал такое условие, то в данном случае работник также будет принят на работу без испытательного срока, поскольку отсутствовало соглашение между сторонами об его установлении. Отметим, что в случае если работник не был ознакомлен под роспись с приказом о его приеме на работу с испытательным сроком, то считается, что он принят без испытания[[110]](#footnote-110).

При фактическом допущении к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

Во-первых, как уже отмечалось, в силу ч. 1 ст. 70 ТК РФ стороны могут включить в трудовой договор условие об испытании только при его заключении. Согласно ч. 2 ст. 70 ТК РФ с лицом еще до заключения трудового договора оформляется соглашение об установлении ему испытательного срока, т.е. фактически испытание устанавливается еще до начала работы, что в любом случае противоречит общим нормам об испытательном сроке и нарушает права работника.

Во-вторых, фактический допуск к работе служит основанием для заключения трудового договора и происходит тогда, когда стороны еще не имели возможности оформить трудовой договор, однако работник уже приступил к исполнению своих трудовых обязанностей. Согласно ч. 2 ст. 70 ТК РФ при фактическом допуске к работе стороны при заключении трудового договора могут включить в него условие об испытании только в случае, если работник и работодатель заранее заключили об этом соответствующее соглашение. Возникает вопрос: почему работник и работодатель не могут сразу заключить трудовой договор и внести в него условие об испытании? Получается, что у работника и работодателя отсутствовала возможность заключения письменного трудового договора, однако соглашение каким-то образом было все-таки оформлено.

В-третьих, если соглашение об установлении испытательного срока работнику было оформлено надлежащим образом, то при заключении трудового договора оно может выступать в качестве дополнения к трудовому договору. Однако в соответствии с ч. 3 ст. 57 ТК РФ приложение к трудовому договору или отдельное соглашение к нему может быть оформлено только в случае, если стороны не включили в договор условия, признаваемые законодательством обязательными. При этом условие об испытании относится к дополнительным условиям трудового договора.

В-четвертых, трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения при фактическом допуске лица к работе только в случае, если такой допуск был произведен «с ведома или по поручению работодателя» (ч. 3 ст. 16 ТК РФ). Согласно ч. 1 ст. 61 ТК РФ трудовой договор подписывается работником и работодателем. Однако в законодательстве не оговаривается, кто должен подписывать соглашение об установлении испытательного срока, если оно оформляется до фактического допуска лица к работе с ведома или по поручению самого работодателя, и насколько правомерным будет включение такого условия в трудовой договор, который будет подписан непосредственно самим работодателем.

Следовательно, включение в ст. 70 ТК РФ нормы о заключении соглашения об испытании при фактическом допуске к работе является необоснованным и порождает коллизии как в теории, так и на практике.

Если работник устно был предупрежден об испытательном сроке, а письменно это условие не было зафиксировано, то следует считать, что он принят на работу без испытательного срока[[111]](#footnote-111). В трудовой книжке отметок о приеме на работу с испытательным сроком не делается. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 70 ТК РФ).

Следовательно, положение лиц, принятых на работу с испытательным сроком, ничем не отличается от положения других работников: они осуществляют работу, обусловленную трудовым договором; их труд оплачивается в соответствии с общими нормами, расценками и окладами, хотя на практике зачастую работа в период испытательного срока либо совсем не оплачивается, либо оплачивается, но в меньшем размере[[112]](#footnote-112). Иногда при заключении трудового договора с условием об испытании оговаривается, что работник получит заработную плату лишь после окончания срока испытания, а ее размер будет зависеть от результатов испытания[[113]](#footnote-113). Кроме того, если работник во время осуществления трудовых обязанностей в период испытательного срока получил производственную травму или профессиональное заболевание, то он наравне с другими работниками имеет право на соответствующее обеспечение по социальному страхованию[[114]](#footnote-114).

В трудовом законодательстве содержится запрет установления испытательного срока некоторым категориям работников. Так, согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Отметим, что перечень категорий работников, которым не может быть установлено испытание при приеме на работу, не является исчерпывающим и может быть дополнен ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором. Однако анализ положений ТК РФ показывает, что в нем не предусмотрены иные категории работников, которым не может быть установлено испытание, за исключением перечисленных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

Среди лиц, которым запрещено устанавливать испытание, в ч. 4 ст. 70 ТК РФ указаны лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев. При этом данная норма повторяется и в ст. 289 ТК РФ, содержащейся в главе об особенностях регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Думается, что дублирование одной и той же нормы является нецелесообразным. Например, в ТК РФ запрет на установление испытания для несовершеннолетних содержится только в ч. 4 ст. 70, при этом данная норма не включена в главу, посвященную особенностям регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Помимо вышеуказанных категорий работников, испытательный срок не может устанавливаться, в частности, для гражданских служащих, назначенных на должности в порядке перевода в связи с реорганизацией или ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы. Таким образом, условие трудового договора об испытании работника, которому оно не может быть установлено в соответствии с нормативными предписаниями, не должно применяться и тогда, когда работник согласился или даже сам выступил инициатором установления испытания.

Как уже отмечалось, испытательный срок устанавливается только по соглашению между работником и работодателем. При этом стороны должны определить продолжительность испытательного срока, поскольку законодательством установлены лишь предельные сроки. В соответствии с ч. 5 ст. 70 ТК РФ срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций срок испытания не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Согласно ст. 55 ГК РФ к обособленным структурным подразделениям относятся только филиалы и представительства юридического лица. Следовательно, указание в ТК РФ на «иные обособленные подразделения», помимо филиалов и представительств, не согласуется с положениями иных отраслей права, и что понимается под данным понятием - остается неясно.

Срок испытания устанавливается, помимо ТК РФ, и иными нормативными правовыми актами. Так, согласно п. 23 Указа Президента РФ от 5 июня 2003 г. № 613 «О правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ»[[115]](#footnote-115) для гражданина, впервые поступающего на службу в органы Госнаркоконтроля, может устанавливаться испытание продолжительностью от трех до шести месяцев. Также испытание сроком от трех месяцев до одного года может быть установлено для гражданских служащих, лиц, впервые поступающих на службу в органы внутренних дел.

Срок испытания исчисляется в календарных днях, т.е. в него включаются выходные и нерабочие праздничные дни[[116]](#footnote-116). Пределы испытательного срока, предусмотренные законом, не могут быть увеличены или продлены, но могут быть уменьшены по соглашению между работником и работодателем[[117]](#footnote-117). В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. К таким периодам можно отнести: время исполнения работником государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ); время прохождения работником медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ); время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) и т.д. В этих случаях срок испытания продлевается на число дней отсутствия на работе, однако общая продолжительность испытания до и после перерыва не может превышать сроков испытания, установленных законодательством.

Отметим, что цель испытания - это не только установление пригодности работника к выполнению работы, но и проверка самим работником, подходит ли ему эта работа. Правовое значение испытания состоит прежде всего в том, что законодательством предусмотрен упрощенный порядок расторжения трудового договора в случае, если работник или работодатель не заинтересованы в продолжении трудовых отношений. Инициатором расторжения трудового договора в период испытательного срока может выступить не только работодатель: если работник пришел к выводу, что данная работа не является для него подходящей, он имеет право прекратить трудовые отношения с работодателем, предупредив его об этом в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

В данном случае возникает вопрос: по какому основанию будет уволен работник, какой пункт и статья ТК РФ будут указаны в трудовой книжке работника в качестве основания увольнения. По причине того, что трудовой договор расторгается по инициативе самого работника, применяются правила ст. 80 ТК РФ, за исключением срока предупреждения об увольнении. Поэтому целесообразно в трудовой книжке работника и в приказе об увольнении указывать именно п. 3 ст. 77 ТК РФ в качестве основания увольнения, даже если работник подал заявление в период испытательного срока.

Согласно части 1 статьи 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, т.е. в данном случае работодатель не должен дожидаться истечения срока испытания, например три месяца. При увольнении работодатель обязан предупредить работника о непрохождении испытания в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В каждом случае работник вправе обжаловать это решение в суд, где он имеет возможность «аргументировать более весомо свои возражения на доводы работодателя, изложенные в письменном виде»[[118]](#footnote-118). Тем не менее, в этом случае также остаются неясными основания увольнения работника. Думается, что, поскольку трудовой договор расторгается по инициативе работодателя, такое основание увольнения, как неудовлетворительное испытание, должно быть предусмотрено в ст. 81 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Отметим, что дополнительного приказа об окончательном приеме лица на работу не требуется.

Испытательный срок - традиционный способ определения профпригодности работника, применяемый во всех странах Запада. Если ранее испытание допускалось при заключении только бессрочных трудовых договоров, то в настоящее время во многих странах оно возможно и при заключении срочного договора. Специфическая особенность принципиального подхода к служебной роли испытательного срока - оценка его с точки зрения интересов не только нанимателя (определение профпригодности работника), но и нанимаемого (возможность для нового работника оценить работу, условия труда, психологическую обстановку, «срабатываемость» с начальником). С точки зрения формально-юридической испытательный срок рассматривается как своего рода условная сделка с отменительным условием. Таким образом, здесь используется конструкция гражданского права.

Регламентация испытательного срока осуществляется в законодательстве, коллективных договорах, обычаях. В некоторых странах, например во Франции, этот вопрос регламентируется исключительно в коллективных договорах и в обычаях, а в Японии - по договоренности сторон. Продолжительность испытательного срока варьирует от одной недели до одного года в зависимости от страны и категории работников. Испытательный срок обязательно оформляется в письменном виде.

Традиционно предприниматель был вправе в период испытательного срока или сразу же после его истечения уволить не выдержавшего испытания работника без предупреждения и выплаты выходного пособия. Однако в настоящее время в ряде стран предусмотрены особые гарантии лицам, проходящим испытательный срок, учитывающие их интересы (предупреждение об увольнении, компенсация за неиспользованный отпуск, особые гарантии для инвалидов и женщин). Гарантии работникам, проходящим испытательный срок, можно проиллюстрировать примерами, относящимися к отдельным странам.

Во Франции, Швеции, Бельгии при увольнении работника, не выдержавшего испытания, предприниматель обязан предупредить его о предстоящем увольнении, в Бельгии, например, - за неделю до увольнения. В Германии увольнение работника, принятого на работу с испытанием, возможно только с двухнедельным предупреждением. Работник, желающий уволиться в период испытательного срока, также должен предупредить нанимателя за две недели.

В Италии работодатель вправе уволить работника в период испытательного срока только по прошествии минимального периода, необходимого для обнаружения его непригодности. Лицо, уволенное в связи с неудовлетворительным результатом испытания, имеет право на компенсацию за неиспользованный отпуск с учетом продолжительности работы в период испытания.

В Бельгии предприниматель вправе принять работника на определенную должность с испытанием только единожды. В Германии увольнение работника, не выдержавшего испытание, требует согласия производственного совета, а женщины-работницы - государственного административного органа. Во Франции при отказе в приеме на работу инвалида, не выдержавшего испытание, требуется информирование инспекции труда, которая должна проверить обоснованность непринятия данного лица на работу как не выдержавшего испытание.

В Швеции предприниматель обязан информировать профсоюз, если он отказывает работнику - члену профсоюза, принятому с испытательным сроком, в приеме на работу. В Японии законодательство предусматривает, что предприниматель должен предупредить работника о том, что контракт с ним не будет заключен[[119]](#footnote-119).

Таким образом, установление для работника испытательного срока направлено, с одной стороны, на определение его пригодности к данной работе, а с другой - на установление для самого работника данной работы в качестве подходящей. Также значение испытательного срока состоит в упрощенном порядке расторжения трудового договора в случае, если стороны пришли к выводу о нецелесообразности существования данных трудовых отношений. Как показывает практика, увольнение работника по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе почти не затрагивает тех лиц, которые принимались на работу с испытательным сроком.

Для признания отказа в приеме на работу по состоянию здоровья обоснованным и соответствующим закону необходимо, чтобы:

1) требования к состоянию здоровья предъявлялись именно по той должности, на которую претендует соискатель;

2) требования к состоянию здоровья должны определяться нормативным правовым актом.

Свобода заключения трудового договора предполагает не только свободу работника, но и соответствующую свободу работодателя, имеющего право по своему усмотрению подбирать кадры, которые по профессиональным и деловым качествам соответствовали бы поручаемой работе. Надо отметить, что при реализации указанных прав интересы работника и работодателя нередко не совпадают. Нормы законодательства о труде направлены также на защиту интересов работодателя и на обеспечение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. Именно задачи по соблюдению принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и по обеспечению защиты интересов работодателей и государства обусловили необходимость закрепления в законодательстве о труде наряду с общими нормами права, распространяющимися на всех работников, особых правил приема на работу отдельных категорий работников.

Срок испытания при приеме на работу оказывается для работодателя сложным периодом, так как в Трудовом кодексе испытательному сроку посвящено всего лишь две статьи. Многие компании решают эту проблему следующим образом. Службами управления персоналом создается положение о прохождении испытательного срока, являющегося неотъемлемой частью правил внутреннего трудового распорядка. Это положение регламентирует процедуру установления и прохождения испытательного срока работником. Предлагается на законодательном уровне разработать порядок прохождения испытания, форму оценки деловых качеств и документов оформляемых при этом. Сведения могут заноситься в журнал либо в испытательный листок. Все собираемые о прохождении испытания сведения должны быть доступны для ознакомления сотрудником. На основании внесенных в журнал или лист оценок сотрудник кадровой службы готовит представление об оставлении на работе (если результаты удовлетворительные) или о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания.

Подводя итог исследования приема на работу необходимо отметить проблемы возникающие как при медицинском освидетельствовании, так и в случаях приема на работу по специальным основаниям, не говоря о приеме на работу с испытательным сроком. Изученные предложения могут послужить одним из путей совершенствования законодательства.

# Заключение

Подводя общий итог проведенному исследованию, следует отметить, что современное отечественное трудовое право находится в поиске позитивных прикладных моделей реализации положений ТК РФ. В сложившихся условиях, по нашему мнению, генеральной линией развития теоретических и практических положений трудового права, в отношении вопроса заключения трудового договора, должно стать обеспечение равновесия интересов работников и работодателей как равноправных субъектов трудовых правоотношений.

Как показывает практика, оформление приема работника на работу является одним из основных моментов кадрового учета. От того, насколько правильно это будет сделано, зависят порой не только дальнейшие трудовые взаимоотношения между работодателем и работником, но и финансовое благополучие организации в целом и ее руководителя лично. Поскольку ответственность за неправильное оформление кадровых документов (а в случае оформления приема на работу исправить ошибки, как правило, либо уже невозможно, либо очень сложно) может быть возложена как на организацию, так и лично на руководителя.

Проведенный анализ норм трудового законодательства, регулирующих порядок заключения трудового договора в соотношении с практикой их применения, позволил выявить часто встречающиеся нарушения, связанные с заключением трудового договора, в том числе при отказе в заключении трудового договора и оформления на работу граждан. На сегодняшний день все еще встречаются ограничения, устанавливаемые работодателями при приеме на работу, которые не предусмотрены федеральными законами и не связаны с деловыми качествами соискателя. Анализ правовых норм, регулирующих порядок приема на работу и судебной практики по этим делам, свидетельствует о том, что лишь при рассмотрении конкретных трудовых споров выявляются недостатки норм права, регулирующих трудовые правоотношения. Наиболее значимые результаты, отражающие новизну исследования, содержатся в следующих положениях, выносимых на защиту.

Во избежание необоснованных отказов в приеме на работу и фактов дискриминации со стороны работодателя при приеме на работу, предлагается закрепить в действующем трудовом законодательстве полноценные механизмы осуществления трудовых прав граждан через процедуру конкурсного отбора, собеседования, для того, чтобы обеспечить равный доступ граждан к имеющимся вакансиям на рынке труда. Предлагается включить в главу 11 ТК РФ новую статью «Формы отбора кандидатов при приеме на работу», где раскрыть и детально урегулировать основные формы отбора кандидатов на рабочее место.

Предлагается ввести в Трудовой кодекс РФ статьи «ответственность за несвоевременное заключение трудового договора», закрепляющую обязанность работодателя возместить работнику десяти процентов от размера его ежемесячной оплаты труда за каждый день просрочки оформления трудового договора в оговоренный срок. Данный вид санкции должен применяться по истечении установленных ч. 2 ст. 67 ТК РФ трех рабочих дней, не позднее которых, работодатель обязан оформить с работником, фактически допущенным к работе, трудовой договор в письменной форме.

Полагаем, что отсутствие в Трудовом кодексе Российской Федерации указаний на необходимость подачи заявления в письменной форме о приеме на работу является его пробелом. Тем более что в нормативных правовых актах, регламентирующих порядок установления служебных и трудовых отношений в сфере государственной службы и в некоторых других областях, находящихся за пределами трудового права, заявление относится к числу обязательных кадровых документов.

Действующее законодательство и практика его применения, в части оформления приема граждан на работу не лишены отдельных недостатков. Так следует согласиться с С.Ю. Головиной, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает в качестве обязательной составляющей трудового договора печать. По ее мнению, «ни ст. 67 ТК РФ, устанавливающая требования к форме трудового договора, ни ст. 57 ТК РФ, перечисляющая обязательные реквизиты трудового договора, не упоминают о печати организации». Это следует признать пробелом в законодательстве и С.Ю. Головина предлагает дополнить ст. 57 ТК указанием на печать как необходимый реквизит трудового договора.

Кроме того, в ТК РФ и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, при употреблении категории «деловые качества» необходимо конкретизировать, о наборе каких характеристик работника идет речь – только ли о профессионально-квалификационных или обо всей совокупности. А также требуется четкое определение мер ответственности работодателя за необоснованный отказ работнику в приеме на работу. При этом не следует забывать и о принципе свободы договора: что это право работодателя, а не обязанность заключать трудовой договор с соискателем. Предлагается ввести законодательно материальную ответственность работодателей при необоснованном отказе в приеме на работу.

При рассмотрении порядка проведения медицинского освидетельствования при приеме на работу были выявлены следующие проблемы правового характера. Представляется нелогичным включение в главу 11 статьи 69 ТК, так как в большей степени она направлена на охрану труда. В связи с этим следует согласиться с предложение Г.В. Хныкина о целесообразности исключения из главы 11 Трудового кодекса РФ статьи 69, в соответствии с которой обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ибо она дублирует статью 266 и базисную статью 213 Кодекса. Цель и назначение статьи 69 Кодекса - охрана труда отдельных категорий работников, и поэтому она неуместна в институте трудового договора.

Среди ограничений, предусмотренных частью 2 статьи 331 ТК РФ, находится запрет доступа к педагогической деятельности лиц, которым эта деятельность запрещена по медицинским показаниям, чей перечень должен быть установлен федеральными законами. Тем не менее, если обратиться к Закону РФ «Об образовании», то пункт 2 статьи 53 установление такого перечня относит к компетенции Правительства РФ. Но на сегодняшний день не существует нормативного правового акта, устанавливающего перечень оснований, препятствующих занятию педагогической деятельностью по медицинским показаниям, что вызывает проблемы в правоприменительной деятельности. Отсутствие же юридического основания в настоящее время делает невозможным подобное ограничение.

Заключение с научно-педагогическим работником трудового договора на неопределенный срок (т.е. представление ему правовой гарантии работать бессрочно) и проведение конкурса один раз в пять лет (следовательно, возвращение к поиску наиболее подготовленного специалиста) находится в существенном правовом и логическом противоречии.

В связи с изложенными теоретическими и правовыми аргументами мы присоединяемся к мнению Н.А. Бриллиантовой, во-первых, п. 5 части второй ст. 59 ТК РФ признать утратившим силу. Во-вторых, дополнить часть первую ст. 59 ТК РФ пунктом следующего содержания: «...с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами». В-третьих, предлагаем исключить из ТК РФ и иных соответствующих федеральных законов правовые нормы, согласно которым с лицами, избранными по конкурсу, может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок.

В целях борьбы с трудовой дискриминацией, представляется целесообразным, на законодательном уровне, возложить на работодателя обязанность доказывать отсутствие в его действиях (бездействиях) дискриминационных оснований.

Срок испытания при приеме на работу оказывается для работодателя сложным периодом, так как в Трудовом кодексе испытанию работника посвящены всего лишь две статьи. Предлагается на законодательном уровне разработать порядок прохождения испытания, форму оценки деловых качеств и документов оформляемых при этом. Сведения могут заноситься в журнал либо в испытательный листок. Все собираемые о прохождении испытания сведения должны быть доступны для ознакомления сотрудником. На основании внесенных в журнал или лист оценок, сотрудник кадровой службы готовит представление об оставлении на работе (если результаты удовлетворительные) или о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания. Таким образом, действующий Трудовой кодекс, несмотря на восьмилетнюю практику его применения, требует дальнейшего совершенствования, что будет способствовать успешной защите трудовых прав граждан России.

# Список использованных источников

Нормативные правовые акты

Конвенция Международной организации труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1961. - № 44. - Ст. 448.

Конституция Российской Федерации. Принята Всенародным голосованием 12 декабря 1993 года [Текст]: [с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ] // Российская газета. – 1993. – 25 декабря. – С. 27

О государственной гражданской службе Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 79-ФЗ, принят 07.07.2004, ред. от 18.07.2009] // Собрание законодательства РФ. - 2004. – № 31. - Ст. 3215.

О железнодорожном транспорте в Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 17-ФЗ, принят 10.01.2003, ред. от 28.04.2009] // Собрание законодательства РФ.-2003.- № 2.- ст. 169.

Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 67-ФЗ принят 12.06.2002, ред. от 19.07.2009] // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 24. - Ст. 2253.

Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 197-ФЗ, принят 30.12.2001 ред. от 25.11.2009] // Собрание законодательства РФ. - 2002.- № 1 (ч. 1).- Ст. 3.

О качестве и безопасности пищевых продуктов [Текст]: [Федеральный закон № 29-ФЗ, принят 02.01.2000, ред. 30.12.2008]// Собрание законодательства РФ.-2000.- № 2.-ст. 150.

О ведомственной охране [Текст]: [Федеральный закон № 77-ФЗ, принят 14.04.1999, ред. от 07.05.2009] // Собрание законодательства РФ.-1999.- № 16.- ст. 1935.

* 1. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Текст]: [Федеральный закон № 125-ФЗ, принят 24.07.1998, ред. от 23.17.2008] // Собрание законодательства РФ.-1998.- № 31.- Ст. 3803.
	2. О воинской обязанности и военной службе [Текст]: [Федеральный закон № 53-ФЗ, принят 28.03.1998, ред. от 28.06.2009.] // Российская газета. 1998. 2 апреля. – С. 15.

Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 124-ФЗ, принят 24.07.1998, ред. от 03.06.2009] // Собрание законодательства РФ.-1998.- № 31.- ст. 3802.

Об уничтожении химического оружия [Федеральный закон № 38-ФЗ, принят 02.05.1997, ред. 18.12.2006]// Собрание законодательства РФ.-1997.- № 18.- ст. 2105.

О радиационной безопасности населения [Текст]: [Федеральный закон № 3-ФЗ, принят 09.01.1996, ред. 23.07.2008] //Собрание законодательства РФ.- 1996.- № 3.- ст. 141.

Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования [Текст]: [Федеральный закон № 27-ФЗ, принят 01.04.1996, ред. от 23.07.2008] // Собрание законодательства РФ. - 1996. – № 14. - Ст. 1401.

О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции) [Федеральный закон № 38-ФЗ, принят 30.03.1995, ред. 23.07.2008]// Собрание законодательства РФ.- 1995.- № 14.- ст. 1212.

* 1. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 181-ФЗ № 51-ФЗ, принят 24.11.1995, ред. от 28.04.2009] // Российская газета. 1995. 2 декабря. - С.8
	2. Об образовании [Текст]: [Закон РФ № 3266-1, принят 10.07.1992, ред. 10.11.2009]//Ведомости СНД и ВС РФ. - 1992. - № 30. - Ст. 1797.

Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) [Текст]: [Постановление Правительства РФ № 71, принято 14.02.2008] // Собрание законодательства РФ. - 2008. - № 8. - Ст. 731.

О трудовых книжках (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») [Текст]: [Постановление Правительства РФ № 225-ФЗ, принято 16.04.2003, ред. от 19.05.2008]//Собрание законодательства РФ. - 2003. - № 16. - Ст. 1539.

* 1. Об утверждении перечня профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам [Текст]: [Постановление Правительства РФ № 1020, принято 08.09.1999] // Собрание законодательства РФ. - 1999.- № 37. - Ст. 4506.
	2. О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации [Текст]: [Указ Президента РФ № 159, принят 16.02.2005] // Собрание законодательства РФ. - 2005. - № 8. - Ст. 629.

О правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ [Текст]: [Указ Президента РФ № 613, принят 05.06.2003, ред. от 26.04.2009] //Собрание законодательства РФ. - 2003.- № 23. - Ст. 2197.

Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий [Текст]: [Постановление Правительства РФ № 555, принят 24.07.2002, в ред. от 17.10.2009] // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 31. - Ст. 3110.

* 1. О порядке ведения личных дел лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации в порядке назначения и государственные должности федеральной государственной службы [Текст]: [Указ Президента РФ № 640 принят 01.06.1998,ред. от 23.10.2008] // Собрание законодательства РФ. - 1998. - № 23. - Ст. 2501.

Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации [Текст]: [Постановление ВС РФ № 4202-1Федеральный закон № 208-ФЗ, принят 23.12.1992, ред. от 25.12.2009] // Ведомости СНД и ВС РФ. - 1993. - № 2. - Ст. 70.

* 1. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Текст]: [Постановление Госкомстата РФ № 1, принято 05.01.2004] // Бюллетень Минтруда РФ. - 2004. - № 5.

Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек [Текст]: [Постановление Минтруда РФ № 69, принято 10.10.2003] // БНА ФОИВ. - 2003. - № 49.

* 1. Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме [Текст]: [Приказ Минздравсоцразвития РФ № 424н, принят 14.082008] // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, № 10, 2008.
	2. Об утверждении Инструкции о порядке и условиях прохождения испытания при приеме на службу в таможенные органы Российской Федерации [Текст]: [Приказ ФТС РФ № 612, принят 03.07.2006, ред. от 31.10.2008] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 31, 2006.
	3. Об утверждении примерного трудового договора с Руководителем федерального государственного унитарного предприятия [Текст]: [Приказ Минэкономразвития РФ № 49, принят 02.03.2005] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 23, 2005.
	4. Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения этих осмотров (обследований) [Текст]: [Приказ Минздравсоцразвития РФ № 83, принят 16.08.2004, ред. от 16.05.2005] // Российская газета, № 202, 16.09.2004. – С. 16
	5. О трудовых книжках (вместе с «Порядком обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку») [Текст]: [Приказ Минфина РФ № 117н, принято 22.12.2003] // БНА ФОИВ. - 2004. - № 3.
	6. Об утверждении Федеральных авиационных правил «Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации (вместе с "Федеральными авиационными правилами ... (ФАП МО ГА-2002)») [Текст]: [Приказ Минтранса РФ от № 50, принят 22.04.2002, ред. 01.11.2004.] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2002. - № 21.
	7. О наделении органов местного самоуправления на территории Самарской области отдельными государственными полномочиями в сфере охраны труда (вместе с «Методикой расчета объема субвенций, предоставляемых местным бюджетам из областного бюджета для осуществления органами местного самоуправления муниципальных образований государственных полномочий») [Текст]: [Закон Самарской области от № 72-ГД, принят 10.07.2006, ред. 06.04.2004] // Волжская коммуна, № 126 (25679), 14.07.2006.
	8. Об утверждении Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в городском округе Самара на 2009 год [Текст]: [Постановление главы городского округа Самара № 473; принято 21.05.2009] // Самарская газета, 26.05.2009, № 90.

Специальная, научная и учебная литература

Анисимов Л.Н. Трудовой договор в свете нового законодательства [Текст] / Л.Н Анисимов. – М.: Деловой двор, 2008. 67 с.

Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры [Текст] / Л.Н. Анисимов, А.Л. Анисимов. - М.: Юристъ, 2003. – 70 с.

Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и внутренний трудовой распорядок [Текст] /Л.Н. Анисимов, А.Л. Анисимов. - М.: Приор, 2005. – 250 с.

Анисимов Л.Н.Трудовой договор: права и обязанности сторон [Текст] / Л.Н. Анисимов. - М.: Деловой двор, 2009. - 89 с.

Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников [Текст] / С.Ю. Головина. - М.: Юристъ. 2003. – 45 с.

Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник [Текст] / К.Н. Гусов, В.Н. Толкуноваю - М.: Проспект, 2005. – 230 с.

Дискриминация в сфере труда: теория и практика. Научно-практический сборник. -М.: Центр социально-трудовых прав. 2009. - 17с.

Ершова Е.А. Трудовое право России [Текст] / Е.А. Ершова. М.: Статут, 2008. – 420 с.

Злобина Е.А. Трудовая книжка: новые правила ведения и хранения [Текст] / Е.А. Злобина. - М.: Экзамен, 2007. - 160 с.

Исайчева И.А. Энциклопедия трудовых отношений [Текст]/И.А. Исайчева. –М.: Альфа-Пресс, 2007. – 199 с.

Киселёв М.И. Сравнительное и международное трудовое право [Текст] / М.И. Киселёв. - М.: Юрайт, 1999. - 440 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. О.В. Смирнов.- М.: Юрайт, 2003. – 561 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. В.И. Шкатуллы. - М.: НОРМА, 2007 (5-е издание, переработанное). - 543 с.

Крыжан В.А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права (на фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств) [Текст] / В.А. Крыжан: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - Пермь, 2006. – 60 с.

Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации / А.Ф. Нуртдинова и др. - М.: Норма, 2003. – 315 с.

Скачкова Г.В. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм[Текст] / Г.В. Скачкова: Монография. М.: Норма, 2003. - 178 с.

Толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. - М.: Слово, 2000. Т. 1. - 2789 с.

Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение / Сост., коммент. А.Р.Бахарева, О.А.Ковалевской. – 2-е изд., доп.- Новосибирск: Сиб.унив. изд-во, 2008. – 112 с.

500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения: Практическое пособие [Текст] / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: Юрайт, 2006. – 220 с.

Периодические издания

Андреева В.И. Документирование трудовых отношений с руководителем организации [Текст] / В.И. Андреева // Справочник кадровика. - 2009.- № 9. - С. 34-39.

Андреева В.И. Трудовая книжка: оформление и заполнение [Текст] / В.И. Андреева // Справочник кадровика. - 2008.- № 11. - С. 85-86.

Андреева В.И. Трудовая книжка: сведения о работе [Текст] / В.И. Андреева // Справочник кадровика. - 2004. - № 10. - С. 48.

Андреева В.И. Трудовая книжка: что изменилось? [Текст] / В.И. Андреева // Справочник кадровика. - 2004.- № 5. - С. 43.

Анисимов А.Л. Трудовая книжка и ее значение в трудовых правоотношениях [Текст] / А.Л. Анисимов // Право и экономика. - 2008. - № 2. - С.27.

Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Некоторые проблемы регулирования труда педагогических работников [Текст]/ Н.А. Бриллиантова, В.В. Архипов//Законодательство и экономика.- 2008.- № 3. –С.35.

Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Право на занятие педагогической деятельностью, или проблемы, возникающие при приеме педагога на работу [Текст] / Н.А. Бриллиантова, В.В. Архипов // Справочник кадровика. - 2007. - № 10. – С.24-30.

Вострецова О.А. Правовые последствия отказа в приеме на работу [Текст]/ О.А. Вострецова // Трудовое право. - 2009. - № 4. - С.15-16.

Глазырин В. Испытательный срок: кому, зачем и сколько? [Текст] / В.Глазырин // Трудовые отношения. - 2009. - № 6(51). - С. 25.

Головина С.Ю. «Белые пятна» трудового права [Текст] / С.Ю. Головкин // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. СПб.: Издательский дом С.-Петерб. гос. ун-та 2007. С. 146.

Деменева Н.А. Дискриминация при трудоустройстве: социально-правовой аспект [Текст] / Н.А. Деменева // Юрист. - 2007. - № 5. – С.25.

Доронина Л.А. Личная карточка [Текст] / Л.А. Доронина // Справочник кадровика. - 2009. - № 11. - С.76-77.

Еремеева В.И. Кадровое делопроизводство / В.Н. Еремева // Справочник кадровика. - 2008.- № 12. - С. 91.

Ершова Е.А. Конституция как источник трудового права [Текст] / Е.А. Ершова // Трудовое право. - 2004. - № 3. - С. 39 - 42.

Завгородний А.В. Замещение преподавательских должностей в вузе: практический аспект [Текст] / А.В. Завгородний // Справочник кадровика. - 2009. -№ 6. – С.42-49

Козлова Т.А. Обжалование неправомерных действий работодателя в суде [Текст] / Т.А. Козлова // Трудовое право. 2003. - № 5. - С. 21.

Колобова С.В., Абалдуев В.А. Трудовая книжка: комментарии к нормативным правовым актам [Текст] / С.В. Колобова, В.А. Абалуев // Трудовое право. - 2004. - № 10. – С.12.

Колосовский А.В. Ответственность за необоснованный отказ при приеме на работу [Текст] / А.В. Колосовский // Трудовое право.- 2009.- № 3. - С.11.

Крылатова И.Ю. Некоторые аспекты свободы труда в законодательстве и судебной практике высших судов Российской Федерации [Текст] / И.Ю. Крылатова // Российский юридический журнал. – 2007. - №2. –С.43-44.

Курсова О.А. Проблемы применения правовых норм о гарантиях при заключении трудового договора [Текст] / О.А. Курсова // Администратор суда. - 2006. - № 2. – С.46-47.

Майорова Е. Когда трудовая книжка не нужна [Текст]/ Е. Майорова // Трудовое право. - 2009. - № 1.- С.22.

Митрофанова В. Нужно ли вести личные дела работников? [Текст]/ В. Митрофанова // Кадровое дело. - 2004. - № 8. - С.23.

Орловский Ю.П. Проблемы совершенствования трудового законодательства [Текст] / Ю.П. Орловский // Журнал российского права. - 2005. - № 9. - С.44.

Павленко К.В. Кадровая документация. Новое в оформлении [Текст] / К.В. Павленко // Трудовое право .- 2007.- № 1. - С.13.

Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора (практический комментарий) [Текст] / М.М. Покровская // Трудовое право. - 2009. - № 5. - С. 13.

Послание Президента Российской Федерации Дмитрия Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации // Российская газета. – 2009. – 13 ноября.

Сенников Н.М. Отказ в приеме на работу: уроки судебной практики [Текст] / П.М. Сенникова // Трудовое право.- 2009.- № 4.- С.30.

Снегирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства России [Текст] / И.О. Снегирева // Трудовое право. - 2004. - № 6. - С. 12 – 20.

Сосна Б. Правила заполнения, учета, хранения, выдачи трудовых книжек и ответственность за нарушение этих правил [Текст] / Б. Сосна // Кадровик. - 2002. - № 5. - С. 43.

Турчина О.В., Худякова С.С. Деловые качества работника и их юридическое значение [Текст] / О.В. Турчина, С.С. Худяков // Справочник кадровика. - 2008.- № 3.- С.19-18.

Федин В.В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд [Текст] / В.В. Федин // Lex Russica - научные труды МГЮА. - 2004. - № 2. - С. 411 – 435.

Хныкин Г.В. Правовые проблемы охраны труда [Текст] / Г.В. Хныкин // Законодательство.- 2009. - № 3.- С.14.

Шептулина Н.Н. Работник инвалид: особые требования и гарантии [Текст] / Н.Н. Шептулина // Справочник кадровика. - 2008. - №2. – С.20-24.

Ширимова Е. Вносим изменения в трудовую книжку [Текст] / Е.Ширимова // Кадровое дело. - 2005. - № 4. - С.11.

Янковая В.Ф. Сложные случаи заполнения трудовых книжек [Текст] / В.Ф. Янковая // Справочник кадровика. - 2009.- № 2. - С. 79-80.

Судебная практика

О проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросом Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005г. № 3-П // Российская газета. – 2005. - 23 марта.

О проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002г. № 3-П // СПС «КонсультантПлюс»

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Текст]: [Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2, Принято 17.03.2004, ред. от 28.12.2006] // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 3.- С.12.
2. Обзор деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за первое полугодие 2009 года / Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации // Ресурс доступа cdep.ru.
3. Решение Верховного Суда РФ от 19.06.2007 № ГКПИ07-564 // Бюллетень Верховного суда РФ.- 2008.-№ 1.-С.34.
4. Определение Верховного Суда РФ от 29.04.2008. Дело № 46-В08-1 // Бюллетень Верховного Суда РФ.- 2009.- № 4.-С. 22.
5. Определение Верховного суда РФ от 28.11.2007 № 16-Г07-35 // Бюллетень Верховного Суда РФ.- 2008.-№2.-С.17.
6. Определение от 14 ноября 2007 г. № 83-Г07-7 Верховного Суда РФ// Бюллетень Верховного Суда РФ. - № 1. - 2008. – С.30.
7. Решение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 27 ноября 2003 г. по гражданскому делу № 3-473/2003 / Фемида в защиту прав женщин // Ресурс доступа themis.su.
8. Информационный бюллетень Самарского областного суда. № 9. 2008. // Ресурс доступа advokat.sam.ru.
9. Компенсация за отказ в приеме на работу по половому признаку / Судинформ // Ресурс доступа sudinform.ru.
10. Дело № 2-125/2008 об установлении факта проживания на территории РФ Л. // Архив Борского районного суда Самарской области.
11. Дело № 2-13/2007 об установлении факта работы К. // Архив Борского районного суда Самарской области.
12. Об установлении факта несчастного случая на производстве и взыскании единовременной страховой выплаты. Решение Чарышского районного суда Алтайского края от 07 июня 2007г. // Справочник кадровика. - 2008. - № 10. – С.65-69.
13. Сведения из отчета о работе судов общей юрисдикции по первой инстанции о рассмотрении гражданских дел Борским районным судом Самарской области за 6 месяцев 2009 года // Отчетные материалы Борского районного суда Самарской области

## Приложение А

**(справочное)**

**Соотношение отказа в приеме на работу с другими нарушениями трудовых прав по опросам граждан в Российской Федерации[[120]](#footnote-120)**

**Рисунок 1 – Соотношение отказа в приеме на работу с другими нарушениями трудовых прав по опросам граждан в Российской Федерации**

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. -М.: Проспект, 2003. - С. 8. [↑](#footnote-ref-1)
2. Конституция Российской Федерации. Принята Всенародным голосованием 12 декабря 1993 года [Текст]: [с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ]// Российская газета. – 1993. – 25 декабря. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 197-ФЗ, принят 30.12.2001 ред. от 25.11.2009] // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3. [↑](#footnote-ref-3)
4. Исайчева И.А. Энциклопедия трудовых отношений. –М.: Альфа-Пресс, 2007. – С.6 [↑](#footnote-ref-4)
5. Киселёв М.И. Сравнительное и международное трудовое право. - М., Юрайт, 1999. - С.38. [↑](#footnote-ref-5)
6. Там же.-С.37. [↑](#footnote-ref-6)
7. Обзор деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за первое полугодие 2009 года / Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации // Режим доступа http://www.cdep.ru [↑](#footnote-ref-7)
8. Деменева Н.А. Дискриминация при трудоустройстве: социально-правовой аспект // Юрист. -2007. - № 5. –С.25. [↑](#footnote-ref-8)
9. Киселёв М.И. Сравнительное и международное трудовое право. - М., Юрайт, 1999. - С.38. [↑](#footnote-ref-9)
10. Федин В.В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд // Lex Russica - научные труды МГЮА. - 2004. - № 2. - С. 411 - 435; Снегирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства России // Трудовое право. - 2004.- № 6. - С. 12 - 20; Ершова Е.А. Конституция как источник трудового права // Трудовое право. - 2004. - № 3. - С. 39 - 42. [↑](#footnote-ref-10)
11. О проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросом Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005г. № 3-П // Российская газета. – 2005. - 23 марта. – **С.** [↑](#footnote-ref-11)
12. Крылатова И.Ю. Некоторые аспекты свободы труда в законодательстве и судебной практике высших судов Российской Федерации // Российский юридический журнал. – 2007. - №2. – С.43-44. [↑](#footnote-ref-12)
13. Курсова О.А. Проблемы применения правовых норм о гарантиях при заключении трудового договора // Администратор суда. - 2006. - №2. – С.46-47. [↑](#footnote-ref-13)
14. О проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002г. № 3-П // СПС «КонсультантПлюс», 2009. [↑](#footnote-ref-14)
15. Об экономических, социальных и культурных правах [Текст]: [Международный пакт от 16.12.1966] // Ведомости СССР. - 1976. - № 17. - Ст. 291. [↑](#footnote-ref-15)
16. Крыжан В.А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права (на фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - Пермь, 2006. - С 20 - 21. [↑](#footnote-ref-16)
17. О порядке ведения личных дел лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации в порядке назначения и государственные должности федеральной государственной службы[Текст]: [Указ Президента РФ № 640 принят 01.06.1998, ред. от 23.10.2008] // Собрание законодательства РФ. - 1998. - № 23. - Ст. 2501. [↑](#footnote-ref-17)
18. Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 67-ФЗ принят 12.06.2002, ред. от 19.07.2009] // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 24. - Ст. 2253. [↑](#footnote-ref-18)
19. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение / Сост., коммент. А.Р.Бахарева, О.А.Ковалевской. – 2-е изд., доп.- Новосибирс: Сиб.унив. изд-во, 2008. – С.39-42 [↑](#footnote-ref-19)
20. Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования [Текст]: [Федеральный закон № 27-ФЗ, принят 01.04.1996, ред. от 23.07.2008]// Собрание законодательства РФ. - 1996. – № 14. - Ст. 1401. [↑](#footnote-ref-20)
21. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Право на занятие педагогической деятельностью, или проблемы, возникающие при приеме педагога на работу // Справочник кадровика. - 2007. - №10. – С.24-30. [↑](#footnote-ref-21)
22. Дело № 2-125/2008 об установлении факта проживания на территории РФ Л. // Архив Борского районного суда Самарской области, 2008. [↑](#footnote-ref-22)
23. Завгородний А.В. Замещение преподавательских должностей в вузе: практический аспект // Справочник кадровика. - 2009. - № 6. – С.42-49. [↑](#footnote-ref-23)
24. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 79-ФЗ, принят 07.07.2004, ред. от 18.07.2009] // Собрание законодательства РФ. - 2004. – № 31. - Ст. 3215. [↑](#footnote-ref-24)
25. Об утверждении Инструкции о порядке и условиях прохождения испытания при приеме на службу в таможенные органы Российской Федерации [Текст]: [Приказ ФТС РФ № 612, принят 03.07.2006, ред. от 31.10.2008] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 31, 2006. [↑](#footnote-ref-25)
26. Послание Президента Российской Федерации Дмитрия Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации. // Российская газета. – 2009. – 13 ноября. [↑](#footnote-ref-26)
27. Алексеев А.В. Бухгалтерия нового тысячелетия // www.buh21.ru [↑](#footnote-ref-27)
28. Киселёв М.И. Указ. раб.- С.148. [↑](#footnote-ref-28)
29. Конвенция Международной организации труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1961. - № 44. - Ст. 448. [↑](#footnote-ref-29)
30. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Текст]: [Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2, Принято 17.03.2004, ред. от 28.12.2006] // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 3. - С.12. [↑](#footnote-ref-30)
31. Компенсация за отказ в приеме на работу по половому признаку / Судинформ // Ресурс доступа www.sudinform.ru. [↑](#footnote-ref-31)
32. Киселёв М.И. Указ. раб. - С.139. [↑](#footnote-ref-32)
33. Ершова Е.А. Трудовое право России. - М.: Статут, 2008. - С. 299. [↑](#footnote-ref-33)
34. Определение Верховного Суда РФ от 29.04.2008. Дело № 46-В08-1 // Бюллетень Верховного Суда РФ.- 2009.- № 4.-С. 22 [↑](#footnote-ref-34)
35. Колосовский А.В. Ответственность за необоснованный отказ при приеме на работу // Трудовое право. - 2009.-№ 3.- С.11. [↑](#footnote-ref-35)
36. Ершова Е.А. Трудовое право России. - М.: Статут, 2008. - С. 299. [↑](#footnote-ref-36)
37. Информационный бюллетень Самарского областного суда. № 9. 2008 // Режим доступа advokat.sam.ru. [↑](#footnote-ref-37)
38. Вострецова О.А. Правовые последствия отказа в приеме на работу//Трудовое право.-2009.- № 4.- С.15-16. [↑](#footnote-ref-38)
39. Сенников Н.М. Отказ в приеме на работу: уроки судебной практики//Трудовое право.-2009.- № 4.- С.30. [↑](#footnote-ref-39)
40. Ершова Е.А. Трудовое право России. - М., Статут, 2008. -С. 299. [↑](#footnote-ref-40)
41. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 181-ФЗ № 51-ФЗ, принят 24.11.1995, ред. от 28.04.2009] // Российская газета. 1995. 2 декабря. – С.8 [↑](#footnote-ref-41)
42. Постановлением ФАС Московского округа от 13.04.2009 № КА-А41/2345-09 // Вестник ВАС РФ. - 2009. - № 7. - С.61. [↑](#footnote-ref-42)
43. Турчина О.В., Худякова С.С. Деловые качества работника и их юридическое значение // Справочник кадровика. - 2008. - № 3. - С.19-18. [↑](#footnote-ref-43)
44. Павленко К.В. Кадровая документация. Новое в оформлении // Трудовое право. - 2007. - № 1. - С.13. [↑](#footnote-ref-44)
45. Головина С.Ю. «Белые пятна» трудового права // Российский ежегодник трудового права. - 2006. № 2. СПб., Издательский дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2007. - С. 146. [↑](#footnote-ref-45)
46. Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме [Текст]:[Приказ Минздравсоцразвития РФ № 424н, принят 14.082008]// Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. - 2008. - № 10. [↑](#footnote-ref-46)
47. Об утверждении примерного трудового договора с Руководителем федерального государственного унитарного предприятия [Текст]:[Приказ Минэкономразвития РФ №49, принят 02.03.2005]// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2005. - № 23. [↑](#footnote-ref-47)
48. О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации[Текст]:[Указ Президента РФ № 159, принят 16.02.2005]//Собрание законодательства РФ.- 2005. - № 8. - Ст. 629. [↑](#footnote-ref-48)
49. Иванников А.И.Трудовые контракты // Режим доступа urkniga.ru. [↑](#footnote-ref-49)
50. Киселёв М.И. Указ. раб. - С.138. [↑](#footnote-ref-50)
51. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Текст]: [Постановление Госкомстата РФ № 1, принято 05.01.2004] // Бюллетень Минтруда РФ. - 2004. - № 5. – **С.** [↑](#footnote-ref-51)
52. Андреева В.И. Документирование трудовых отношений в руководителем организации // Справочник кадровика. - 2009. - № 9. - С.34-39. [↑](#footnote-ref-52)
53. О порядке ведения личных дел лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации в порядке назначения и государственные должности федеральной государственной службы [Текст] : [Указ Президента РФ № 640, принят 01.06.1998, в ред. от 23.10.2008]// Собрание законодательства РФ. - 1998. - № 23. - Ст. 2501. [↑](#footnote-ref-53)
54. Митрофанова В. Нужно ли вести личные дела работников? // Кадровое дело. - 2004. - № 8. - С.23. [↑](#footnote-ref-54)
55. Доронина Л.А. Личная карточка // Справочник кадровика. - 2009. - № 11. - С.76-77. [↑](#footnote-ref-55)
56. О трудовых книжках (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») [Текст]: [Постановление Правительства РФ № 225-ФЗ, принято 16.04.2003, ред. от 19.05.2008] // Собрание законодательства РФ. - 2003. - № 16. - Ст. 1539. [↑](#footnote-ref-56)
57. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек [Текст]: [Постановление Минтруда РФ № 69, принято 10.10.2003] // БНА ФОИВ. - 2003. - № 49. [↑](#footnote-ref-57)
58. Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий [Текст] : [Постановление Правительства РФ № 555, принят 24.07.2002, в ред. от 17.10.2009] // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 31. - Ст. 3110. [↑](#footnote-ref-58)
59. Анисимов А.Л. Трудовая книжка и ее значение в трудовых правоотношениях // Право и экономика. - 2008. - № 2. - С.27. [↑](#footnote-ref-59)
60. О трудовых книжках (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») [Текст]: [Постановление Правительства РФ № 225-ФЗ, принято 16.04.2003, ред. от 19.05.2008]//Собрание законодательства РФ. - 2003. - № 16. - Ст. 1539. [↑](#footnote-ref-60)
61. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и внутренний трудовой распорядок. - М.: Приор, 2005. - С. 126. [↑](#footnote-ref-61)
62. О трудовых книжках (вместе с «Порядком обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку») [Текст]: [Приказ Минфина РФ № 117н, принято 22.12.2003] // БНА ФОИВ. - 2004. - № 3. [↑](#footnote-ref-62)
63. Андреева В.И. Трудовая книжка: что изменилось? // Справочник кадровика. - 2004.- № 5. - С. 43 [↑](#footnote-ref-63)
64. Майорова Е. Когда трудовая книжка не нужна // Трудовое право. - 2009. - № 1. - С.22. [↑](#footnote-ref-64)
65. Злобина Е.А. Трудовая книжка: новые правила ведения и хранения. - М.: Экзамен, 2007. - С.111. [↑](#footnote-ref-65)
66. Дело № 2-13/2007 об установлении факта работы К. // Архив Борского районного суда Самарской области, 2007. [↑](#footnote-ref-66)
67. Андреева В.И. Трудовая книжка: оформление и заполнение // Справочник кадровика. - 2008. - № 11. - С. 85-86. [↑](#footnote-ref-67)
68. Еремеева В.И. Кадровое делопроизводство // Справочник кадровика. - 2008. - № 12. - С. 91. [↑](#footnote-ref-68)
69. О воинской обязанности и военной службе [Текст] : [Федеральный закон № 53-ФЗ, принят 28.03.1998, ред. от 28.06.2009.] // Российская газета. 1998. 2 апреля. – С. 15 [↑](#footnote-ref-69)
70. Колобова С.В., Абалдуев В.А. Трудовая книжка: комментарии к нормативным правовым актам // Трудовое право. - 2004. - № 10. – С.12. [↑](#footnote-ref-70)
71. Андреева В.И. Трудовая книжка: сведения о работе // Справочник кадровика. - 2004. - № 10. - С. 48. [↑](#footnote-ref-71)
72. Сосна Б. Правила заполнения, учета, хранения, выдачи трудовых книжек и ответственность за нарушение этих правил // Кадровик. - 2002. - № 5. - С. 43. [↑](#footnote-ref-72)
73. Злобина Е.А. Трудовая книжка: новые правила ведения и хранения. - М.: Экзамен, 2007. - С.17. [↑](#footnote-ref-73)
74. Ширимова Е. Вносим изменения в трудовую книжку // Кадровое дело. - 2005. - № 4. - С.11. [↑](#footnote-ref-74)
75. Определение Верховного суда РФ от 28.11.2007 № 16-Г07-35 // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2008. - № 2. - С.17. [↑](#footnote-ref-75)
76. Решение Верховного Суда РФ от 19.06.2007 № ГКПИ07-564 // Бюллетень Верховного суда РФ. - 2008. - № 1.

- С.34. [↑](#footnote-ref-76)
77. Киселёв М.И. Указ. раб. - С.168. [↑](#footnote-ref-77)
78. Янковая В.Ф. Сложные случаи заполнения трудовых книжек. // Справочник кадровика. - 2009.- № 2. - С. 79-80 [↑](#footnote-ref-78)
79. Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения этих осмотров (обследований) [Текст] : [Приказ Минздравсоцразвития РФ № 83, принят 16.08.2004, ред. от 16.05.2005] // Российская газета – 2004. – 16 сентября. – С. 16. [↑](#footnote-ref-79)
80. Анисимов Л.Н.Трудовой договор: права и обязанности сторон. - М.: Деловой двор, 2009. - С.44. [↑](#footnote-ref-80)
81. Об утверждении перечня профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам [Текст]: [Постановление Правительства РФ № 1020, принято 08.09.1999]//Собрание законодательства РФ. - 1999. - № 37. - Ст. 4506. [↑](#footnote-ref-81)
82. Об утверждении Федеральных авиационных правил «Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации (вместе с «Федеральными авиационными правилами ... (ФАП МО ГА-2002)») [Текст]: [Приказ Минтранса РФ от № 50, принят 22.04.2002, ред. 01.11.2004.] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2002. - № 21. [↑](#footnote-ref-82)
83. Определение от 14 ноября 2007 г. № 83-Г07-7 Верховного Суда РФ // Бюллетень Верховного Суда РФ. - № 1. -2008. – С.30. [↑](#footnote-ref-83)
84. О наделении органов местного самоуправления на территории Самарской области отдельными государственными полномочиями в сфере охраны труда (вместе с «Методикой расчета объема субвенций, предоставляемых местным бюджетам из областного бюджета для осуществления органами местного самоуправления муниципальных образований государственных полномочий») [Текст]: [Закон Самарской области от № 72-ГД, принят 10.07.2006,ред. 06.04.2004]//Волжская коммуна, № 126 (25679), 14.07.2006. [↑](#footnote-ref-84)
85. Орловский Ю.П. Проблемы совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. -2005. - № 9. -С.44. [↑](#footnote-ref-85)
86. Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 124-ФЗ, принят 24.07.1998, ред. от 03.06.2009] // Собрание законодательства РФ.-1998.- № 31.- Ст. 3802; О ведомственной охране [Текст]: [Федеральный закон № 77-ФЗ, принят 14.04.1999, ред. от 07.05.2009] // Собрание законодательства РФ.-1999.- № 16.- Ст. 1935; О железнодорожном транспорте в Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 17-ФЗ, принят 10.01.2003, ред. от 28.04.2009] // Собрание законодательства РФ.-2003.- № 2.- Ст. 169; О качестве и безопасности пищевых продуктов [Текст]: [Федеральный закон № 29-ФЗ, принят 02.01.2000, ред. 30.12.2008] // Собрание законодательства РФ.-2000.- № 2. - Ст. 150; О радиационной безопасности населения [Текст]: [Федеральный закон № 3-ФЗ, принят 09.01.1996, ред. 23.07.2008] //Собрание законодательства РФ. - 1996.- № 3. - Ст. 141; О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции) [Федеральный закон № 38-ФЗ, принят 30.03.1995, ред. 23.07.2008] // Собрание законодательства РФ.- 1995.- № 14.- Ст. 1212; Об уничтожении химического оружия [Федеральный закон № 38-ФЗ, принят 02.05.1997, ред. 18.12.2006] // Собрание законодательства РФ. -1997. - № 18. - Ст. 2105. [↑](#footnote-ref-86)
87. Об утверждении Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в городском округе Самара на 2009 год [Текст] : [Постановление главы городского округа Самара № 473; принято 21.05.2009] // Самарская газета, 26.05.2009, № 90. [↑](#footnote-ref-87)
88. Решение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 27 ноября 2003 г. по гражданскому делу № 3-473/2003 / Фемида в защиту прав женщин // Режим доступа themis.su. [↑](#footnote-ref-88)
89. Киселев М.И. Указ. соч. - С.138. [↑](#footnote-ref-89)
90. Хныкин Г.В. Правовые проблемы охраны труда // Законодательство. - 2009. - № 3. - С.14. [↑](#footnote-ref-90)
91. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. - М.: Юристъ,2003. - С. 9. [↑](#footnote-ref-91)
92. Анисимов Л.Н. Трудовой договор в свете нового законодательства. - М.: Деловой двор, 2008. - С. 30. [↑](#footnote-ref-92)
93. Скачкова Г.В. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография. М., 2003. – С. 56. [↑](#footnote-ref-93)
94. Об образовании [Текст]: [Закон РФ № 3266-1, принят 10.07.1992, ред. 10.11.2009] // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1992. - № 30. - Ст. 1797. [↑](#footnote-ref-94)
95. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Право на занятие педагогической деятельностью, или проблемы, возникающие при приеме педагога на работу // Справочник кадровика. - 2007. - № 10. – С.24-30. [↑](#footnote-ref-95)
96. Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) [Текст]: [Постановление Правительства РФ № 71, принято 14.02.2008] // Собрание законодательства РФ. - 2008. - № 8.- Ст. 731. [↑](#footnote-ref-96)
97. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Право на занятие педагогической деятельностью, или проблемы, возникающие при приеме педагога на работу // Справочник кадровика. - 2007. - № 10. – С.24-30. [↑](#footnote-ref-97)
98. Толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. - М.: Слово, 2000. Т. 1. - С. 1438. [↑](#footnote-ref-98)
99. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Некоторые проблемы регулирования труда педагогических работников // Законодательство и экономика. - 2008. - № 3. - С.35. [↑](#footnote-ref-99)
100. Шептулина Н.Н. Работник инвалид: особые требования и гарантии // Справочник кадровика. - 2008. - №2. – С. 20-24. [↑](#footnote-ref-100)
101. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 181-ФЗ, принят 24.11.1995, ред. от 28.04.2009] // Собрание законодательства РФ. - 1995. - № 48. - Ст. 4563. [↑](#footnote-ref-101)
102. Шептулина Н.Н. Работник инвалид: особые требования и гарантии // Справочник кадровика. - 2008. - №2. – С. 26-27. [↑](#footnote-ref-102)
103. Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 124-ФЗ, принят 24.07.1998, ред. от 03.06.2009] // Собрание законодательства РФ. - 1998. - № 31. - Ст. 3802. [↑](#footnote-ref-103)
104. Об установлении факта несчастного случая на производстве и взыскании единовременной страховой выплаты. Решение Чарышского районного суда Алтайского края от 07 июня 2007г. // Справочник кадровика. - 2008. - № 10. – С.65-69. [↑](#footnote-ref-104)
105. Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора (практический комментарий) // Трудовое право. - 2009. - № 5. - С. 13. [↑](#footnote-ref-105)
106. Глазырин В. Испытательный срок: кому, зачем и сколько? // Трудовые отношения. - 2009. - № 6(51). - С. 25. [↑](#footnote-ref-106)
107. Об утверждении Инструкции о порядке и условиях прохождения испытания при приеме на службу в таможенные органы Российской Федерации [Текст]: [Приказ ФТС РФ № 612, принят 03.07.2006, ред. от 31.10.2008] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2006. - № 31. **– С.** [↑](#footnote-ref-107)
108. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Текст]: [Федеральный закон № 79-ФЗ, принят 27.07.2004, ред. от 18.07.2009] // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 31. - Ст. 3215. [↑](#footnote-ref-108)
109. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации [Текст]: [Постановление ВС РФ № 4202-1Федеральный закон № 208-ФЗ, принят 23.12.1992, ред. от 25.12.2009] // Ведомости СНД и ВС РФ. - 1993. - № 2. - Ст. 70. [↑](#footnote-ref-109)
110. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. В.И. Шкатуллы. - М.: НОРМА, 2007 (5-е издание, переработанное). - С. 175. [↑](#footnote-ref-110)
111. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. О.В. Смирнов.- М.: Юрайт, 2003. - С. 151 - 152. [↑](#footnote-ref-111)
112. Козлова Т.А. Обжалование неправомерных действий работодателя в суде // Трудовое право. 2003. - № 5. - С. 21. [↑](#footnote-ref-112)
113. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации / А.Ф. Нуртдинова и др. - М.: Норма, 2003. - С. 55. [↑](#footnote-ref-113)
114. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Текст]: [Федеральный закон № 125-ФЗ, принят 24.07.1998, ред. от 23.17.2008] //Собрание законодательства РФ. -1998. - № 31. - Ст. 3803. [↑](#footnote-ref-114)
115. О правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ [Текст]: [Указ Президента РФ № 613, принят 05.06.2003, ред. от 26.04.2009] // Собрание законодательства РФ. -2003. - № 23. - Ст. 2197. [↑](#footnote-ref-115)
116. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: Проспект, 2005. - С. 193. [↑](#footnote-ref-116)
117. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. - М.: Юристъ, 2003. - С. 50. [↑](#footnote-ref-117)
118. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения: Практическое пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: Юрайт, 2006. - С. 136. [↑](#footnote-ref-118)
119. Киселёв М.И. Указ. раб. - С.141. [↑](#footnote-ref-119)
120. Дискриминация в сфере труда: теория и практика. Научно-практический сборник. - М.: Центр социально-трудовых прав. -2009. -С. 5. [↑](#footnote-ref-120)