Типичные нарушения законодательства о труде: заключение, изменение, расторжение трудового договора (контракта)

Александр Шевцов
юрист

03.02.2022

Рассмотрены типичные нарушения законодательства о труде, выявленные государственными инспекторами труда Департамента государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты в ходе проведения проверок (приведены на сайте), а также причины нарушений.

Вид нарушения	Норма ТК	Суть нормы
Заключение, изменение трудового договора (контракта)		
Не оформлены трудовые отношения: не заключен трудовой договор, не оформлен приказ (распоряжение) нанимателя о приеме на работу Приказ (распоряжение) о приеме на работу издается до заключения с работником трудового договора (контракта) Приказ (распоряжение) о приеме на работу не объявляется работнику под подпись	Часть 4 ст.25	После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под подпись
Нарушение требований о письменной форме трудового договора	Часть 1 ст.18	Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах
Работник принят на работу без документов, которые он должен предъявить нанимателю при заключении трудового договора	Части 1, 2 ст.26	При заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю: 1) документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу); 2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей; 3) документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы; 4) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством; 5) индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов); 6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами. Прием на работу без указанных документов не допускается
В трудовой договор не включены обязательные условия	Часть 2 ст.19	Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия: 1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор; 2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу; 3) трудовую функцию. При этом наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством, НПА, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих; 4) основные права и обязанности работника и нанимателя; 5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров); 6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя); 7) оплату труда работника
Работника при приеме на работу не ознакомили под подпись: - с порученной работой, условиями и оплатой труда; - коллективным договором, соглашением; - документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок	Пункты 2, 3 ч.1 ст.54	При приеме на работу наниматель обязан в том числе ознакомить работника под подпись: - с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности; - с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок
Лица моложе 18 лет приняты на работу без прохождения предварительного медосмотра	Часть 1 ст.275	Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра
Не соблюден месячный срок: - предупреждения работников об изменении существенных условий труда; - извещения работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда	Часть 3 ст.32	Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за 1 месяц
	Статья 65	Наниматель обязан известить работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее чем за 1 месяц
При заключении трудового договора установлено предварительное испытание лицам, которым испытание не устанавливается	Часть 5 ст.28	Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается: 1) работникам, не достигшим 18 лет; 2) молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование; 3) молодым специалистам, получившим среднее специальное, высшее или послевузовское образование; 4) инвалидам; 5) временным и сезонным работникам; 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю; 7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов; 8) в других случаях, предусмотренных законодательством
Вместо трудового договора заключен гражданско-правовой договор (подряда, оказания услуг, поручения и др.), или заключен срочный трудовой договор в непредусмотренных случаях	Часть 3 ст.17	Срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения: 1) на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно; 2) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего); 3) на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона; 4) с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период; 5) с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания; 6) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего; 7) с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы; 8) в иных случаях, установленных ТК или иными законодательными актами
Оформление перевода работника при отсутствии его письменного согласия	Часть 2 ст.30	Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.30, ч.1-3 ст.33 и ст.34 ТК
При заключении контракта с работником в нем отсутствуют дополнительные меры стимулирования труда	Пункт 3 ч.1 ст.261^2	Контракт должен содержать помимо сведений и условий, предусмотренных ст.19 ТК, в качестве обязательных сведения и условия, в том числе дополнительные меры стимулирования труда: - предоставление дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка; - повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - надбавку в размере не более 50 % оклада
Нарушение продления срока действия контракта с работником	Часть 3 ст.261^3	Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее 1 года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом
Нарушение заключения нового контракта с работником	Часть 4 ст.261^3	По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее 1 года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок не менее 3 лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее 1 года
Расторжение трудового договора (контракта)		
Увольнение работника в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в отпуске по ст.42 ТК	Часть 2 ст.43	Не допускается увольнение работника по основаниям, указанным в ст.42 ТК, в период временной нетрудоспособности, за исключением увольнения в соответствии с п.5 ст.42 ТК, и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, и случаев, предусмотренных п.2 ст.42 ТК
Наниматель письменно не предупреждает работника о предстоящем увольнении по пп.1 и 2 ст.42 ТК не менее чем за 2 месяца до увольнения	Часть 3 ст.43	При расторжении трудового договора в соответствии с пп.1 и 2 ст.42 ТК наниматель обязан не менее чем за 2 месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены коллективным договором, соглашением, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении
Не уведомляется профсоюз при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя	Часть 1 ст.46	Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст.42 ТК, кроме п.3, абз.3, 4, 6-8 п.7 ст.42 ТК) производится после предварительного, но не позднее чем за 2 недели уведомления соответствующего профсоюза

Причины нарушений

1. Низкая правовая культура руководителей организаций, должностных лиц кадровых и юридических служб (недостаточный уровень квалификации работников кадровых служб, прием на эти должности лиц, не имеющих юридического образования).

2. Ненадлежащее исполнение ими должностных обязанностей.

3. Необеспечение повышения квалификации работников.

Дополнительно по теме

- Основные ошибки, допускаемые при заключении трудового договора с работником.
- Типичные нарушения законодательства о труде: привлечение работника к дисциплинарной ответственности, отстранение от работы, ведение и хранение трудовых книжек.
- Типичные нарушения законодательства о труде: режим труда и отдыха, оплата труда.