



АГЕНТСТВО ПО ТРУДУ  
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
САХАЛИНСКОЙ  
ОБЛАСТИ

# Актуальные вопросы применения трудового законодательства

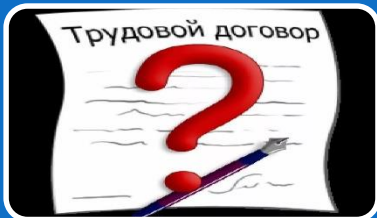
**Борисевич Наталья Геннадьевна**

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА  
АГЕНТСТВА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

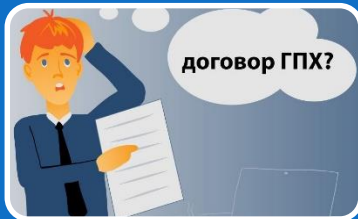
г. Южно-Сахалинск,  
2021



## Нелегальная занятость



Работодатель не заключил трудовой договор



Заключил гражданско-правовой договор, фактически регулирующий трудовые отношения между работником и работодателем



Работодатель выплачивает «серую» заработную плату

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции

Регулируется нормами  
**Трудового кодекса  
Российской Федерации**

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (**Статья 56 ТК РФ**).

## ДОГОВОР ГПХ

Отношения гражданско-правового характера

Регулируется нормами  
**Гражданского кодекса  
Российской Федерации**

**Гражданско-правовой договор (ГПД)** - соглашение сторон (заказчик и исполнитель/подрядчик), о выполнении определенных работ или оказании услуг.  
**ДОГОВОР ПОДРЯДА** (ст. 702 ГК РФ) - одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.  
**ДОГОВОР ОКАЗАНИЯ УСЛУГ** (ст. 779 ГК РФ) - исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик - их оплатить.



Вид  
правоотношений



Правовое  
регулирование



Вид договора





## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Личная работа на определенной должности по определенной специальности (в штатном расписании)

Работник обязан соблюдать требования ЛНА и выполнять указания работодателя

ТД может быть срочным только в определенных ТК РФ случаях, в остальных случаях договор является бессрочным

Работнику может быть установлен испытательный срок

Зарплата устанавливается в твердом размере и выплачивается не реже 2 раз в месяц, выдается «расчётка»

Работнику предоставляются все гарантии, установленные ТК РФ (отпуск, пособия, СИЗ и т.д.), обеспечивается охрана труда

Работа только в рабочее время, установленное ПВТР. За сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и праздничные дни работник получает доплату

предмет  
договора

подчинение

срок

испытание

оплата

гарантии

режим  
работы

## ДОГОВОР ГПХ

Конкретная работа с определенным результатом (оказание конкретной услуги)  
Вправе передать исполнение третьим лицам

На исполнителя не распространяется действие ЛНА заказчика

В ГПД всегда указывается сроки начала и окончания работ

Испытательный срок не может быть установлен

Цена договора (оплата, вознаграждение) может быть твердой, приблизительной или после приемки работ (услуг)

Исполнителю гарантии, установленные ТК РФ, НЕ предоставляются. Самостоятельно обеспечивает охрану своего труда

Исполнитель не подчиняется ПВТР, а определяет режим работы самостоятельно

Статья 67 ТК РФ

## Трудовой договор - форма

- Письменная форма. Если не оформлен письменно – считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома работодателя или уполномоченного лица.
- Трудовой договор заключается до издания приказа о приеме на работу.
- Обязаны оформить - не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.
- Два экземпляра! -  
Каждый экземпляр подписывается работником и работодателем. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

**Статья 67 ТК РФ**



Перечень документов,  
необходимых  
для приема  
на работу



**Статья 65 ТК РФ**



# Обязательные условия трудового договора (ст.57 ТК РФ)

- - *трудовая функция*
- - *место работы*
- - *режим труда и отдыха*

Продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю. Выходные дни, еженедельный непрерывный отдых - не менее 42 часов. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск - 28 кал.дней и дополнительный за РКС - 24 календарных дня, МКС - 16 кал. дней.

Доп. отпуска за вредные условия труда (по результатам специальной оценки)

- - *условия оплаты труда*

Устанавливаются в соответствии с действующим у данного работодателя положением об оплате труда. Работнику производятся все, предусмотренные положением выплаты (в т.ч. компенсационного и стимулирующего характера). Заработная плата должна выплачиваться 2 раза в месяц.

- - *срок действия трудового договора*

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ, по соглашению сторон - ч.2 ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Работодатель не вправе необоснованно заключать срочный трудовой договор с иностранным работником. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58, 59, ч. 3 ст. 327.1 ТК РФ).

## Статья 133 ТК РФ:

*месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).*



- С 1 января 2021 года в Сахалинской области размер минимальной заработной платы = **12 900 руб.**  
с применением районного коэффициента и процентных надбавок
- С 1 января 2022 года МРОТ в РФ = **13 617 руб. (проект)**
- С 1 января 2022 года в Сахалинской области размер минимальной заработной платы = **13 725 руб. (проект)**

с применением районного коэффициента и процентных надбавок





## Договор гражданско-правового характера (ГПХ) может быть признан трудовым в случаях:

В договоре указаны должность, специальность, квалификация, ссылки на должностную (производственную) инструкцию, штатное расписание

За исполнителем закреплена конкретная трудовая функция (должность)

В договоре указана не конкретная определенная работа с конечным результатом, а процесс в форме исполнения функций

Осуществляется учет рабочего времени исполнителя

Оплата производится за фактически отработанное время в соответствии с окладом (ставкой), а не за результат выполненных работ (услуг)

Отсутствуют указания по качеству и сроку исполнения работ (услуг )

Исполнителю выдаются расчетные листки

Выплата вознаграждения не приурочена к моменту сдачи результата работ, а указана в виде ежемесячной фиксированной оплаты





## Работник теряет при отсутствии трудового договора право:



На оплачиваемый  
ежегодный отпуск



На выплату  
заработной платы  
своевременно и в  
полном объеме



На оплату временной  
нетрудоспособности



На возмещение вреда  
здоровью



На пособие по  
беременности и родам,  
по уходу за ребенком



На выходное пособие  
при сокращении  
численности или  
штата работников



На оплату проезда в  
отпуск



На сохранение  
рабочего места  
(например, на период  
ухода за ребенком)



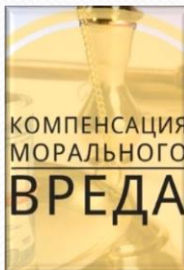
На оплату за работу в  
ночное время, за  
сверхурочную работу,  
работу в праздничные дни



## Потери работника при получении «серой» заработной платы:



Не гарантируется получение в полном объеме заработной платы в соответствии с количеством и качеством выполненной работы



Теряется право на возмещение в полном объеме вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законом



В полном объеме не начисляются выплаты по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами



Уменьшается размер положенных гарантий и компенсаций, а также соответствующих выплат, которые производятся исходя из среднего месячного заработка



# Поручение дополнительной работы

- **Совместительство –**

это выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст.60.1, гл. 44 ТК РФ).

- **Совмещение –**

это поручение с письменного согласия работника выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ).





## Аспект

## Совмещение

## Совместительство (внутр. и внешнее)

- Оформление
- Ограничения
- Рабочее время
- Оплата труда
- Трудовая книжка/ сведения о трудовой деятельности
- Отпуск

- Доп. соглашение к трудовому договору
- Не установлено
- В течении рабочего времени (табель учета раб. времени не ведется)
- Доплата в размере, согласованном сторонами (ст.151 ТК РФ)
- Не заполняется / не вносится
- Не предусмотрен

- Трудовой договор (все обязательные условия)
- Не допускается для ряда работников (ст.282,392 ТК РФ)
- За рамками рабочего времени по основной работе, не более половины месячной нормы (ведется табель )
- Заработная плата пропорционально отработанному времени
- Запись может быть внесена/в СЗВ-ТД вносится
- Предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы

## Особенности работы по совместительству для некоторых категорий работников

Постановление Минтруда России от 30.06.2003 N 41  
**«Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».**

определены виды работ педагогических работников, которые не являются совместительством. Например,

- - педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год,
- работа за доп.оплату в том же образоват.учреждении сверх установленной нормы, в том числе часы замены, и др.

Эти работы могут выполняться в основное рабочее время и не требуют заключения отдельного трудового договора.

## Переход с работы по совместительству на основную работу

- прекращение трудового договора по совместительству
- прием на основную работу

- заключение дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием на то, что работа с определенной даты является основной
- при необходимости – изменить режим рабочего времени, иные условия

### Иные особенности работы по совместительству

- - заключение срочного трудового договора по соглашению сторон (абз.11 ч.2 ст.59 ТК РФ)
- - дополнительное основание увольнения совместителя: в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (*предупредить за 2 недели*) (ст. 288 ТК РФ)



**Статья 60.2 ТК РФ:** совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания, увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

- Поручаемая работнику дополнительная работа *по другой профессии (должности)* может осуществляться путем **совмещения профессий (должностей)**.
- Поручаемая работнику дополнительная работа *по такой же профессии (должности)* может осуществляться **путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ**.
- Для **исполнения обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 26  
к трудовому договору от 15 марта 2012 г. № 8

03.08.2017

г. Самара

Общество с ограниченной ответственностью «БухПроффи.ру», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Жданова Петра Сергеевича, действующего на основании Устава, с одной стороны и менеджер по продажам Дерягин Антон Павлович, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны договорились внести в трудовой договор от 15.03.2012 № 8 следующие изменения:

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

- ✓ срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу
- ✓ содержание и объем дополнительной работы
- ✓ размер дополнительной оплаты за выполнение дополнительной работы

Работник имеет право **досрочно отказаться** от выполнения дополнительной работы, а работодатель - **досрочно отменить** поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме **не позднее чем за три рабочих дня.**





# Работа за пределами установленной продолжительности рабочего дня

## ненормированный рабочий

день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению работы за пределами рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

- Компенсация – в виде доп. отпуска (не менее 3 к.д.)
- Перечень должностей с указанием продолжительности доп. отпуска - в ЛНА, коллективном договоре.
- «Переработка» не фиксируется, учет не ведется.

## сверхурочная работа - это

работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени (ст.99 ТК РФ).

- Работник может привлекаться к сверхурочной работе только в определенных случаях.
- Работодатель ведет учет времени, оплата в повышенном размере или доп. время отдыха (ст.152 ТК РФ).
- Ограничение - не более 4 час. в течение 2 дней подряд и 120 час. в год (ст.99 ТК РФ).



Установление ненормированного рабочего дня работнику, за которым закреплено *неполное рабочее время*, допускается **только в случае**, если он трудится на условиях неполной рабочей недели, но полного рабочего дня (ч. 2 ст. 101 ТК РФ)

Для работников с ненормированным рабочим днем – работа за пределами рабочего дня **не является сверхурочной и не оплачивается** (п. 3 Письма Минтруда России от 05.03.2018 N 14-2/В-149).

### Оплата сверхурочной работы (ст.152 ТК РФ) –

за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном.

По желанию работника вместо повышенной оплаты сверхурочная работа компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Не допускается  
привлечение к  
сверхурочной работе

беременных женщин,  
работников в возрасте до  
восемнадцати лет,  
работников в период  
действия ученического  
договора.



Допускается - с письменного  
согласия работника

привлечение инвалидов,  
женщин, имеющих детей в  
возрасте до трех лет (если это  
не запрещено им по состоянию  
здоровья в соответствии с  
медицинским заключением).

**Обязательно !**

*ознакомление под роспись со своим  
правом отказаться от сверхурочной  
работы*





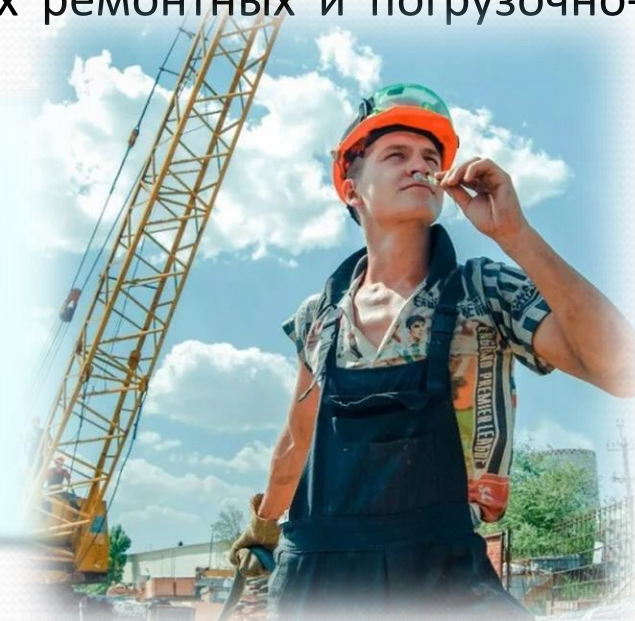
## Привлечение к работе в выходной и нерабочий праздничный день

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни **запрещается**, за исключением предусмотренных ТК РФ случаев:

- ✓ без согласия работника: для предотвращения либо устранения последствий катастрофы, аварии, стихийного бедствия, несчастных случаев, ЧС;
- ✓ с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза: работы, приостановка которых невозможна, которые вызваны необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

### ОФОРМЛЕНИЕ:

1. Письменное распоряжение работодателя
2. Письменное согласие работника
3. Двойная оплата (не менее) либо оплата в 1 размере и доп. выходной день (ст. 153 ТК РФ).



# Согласование дополнительного дня отдыха

- Согласование даты предоставления отгула производится в письменной форме, в разумные сроки.
- Работодатель должен издать соответствующий распорядительный документ.
- Работодатель вправе отказать работнику в предоставлении дня отдыха в желаемую дату и предложить ему выбрать другой день.

## Судебная практика:

- самовольное использование дня отдыха работником будет являться **прогулом**  
(подпункт «д» пункта 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).





# Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области

Работа в России Госуд

Трудовые отношения / Трудовые отношения и социальное партнерство / Методические рекомендации, макеты документов

## Методические рекомендации, макеты документов

- Буклет «Дистанционный и надомный труд: преимущества для работника и работодателя»
- Буклет «Памятка для тех, кто получает «серую» заработную плату»
- Буклет «Памятка работодателям, применяющим скрытые формы занятости и оплаты труда»
- Буклет "Работник, работодатель... и здоровый образ жизни - выигрывает каждый"
- Методические рекомендации по трудоустройству несовершеннолетних работников
- Методические рекомендации о системе социального партнерства на территориальном уровне
- Методические рекомендации об особенностях регулирования труда инвалидов
- Методические рекомендации об особенностях регулирования труда женщин
- Методические рекомендации по производственным советам
- Методические рекомендации по особенностям соблюдения трудового законодательства
- Памятка для работодателей "Особенности регулирования труда осужденных к принудительным работам"
- Буклет "Социальное партнерство в сфере труда"

Версия для слабовидящих

- Трудовые отношения и социальное партнерство
- Что делать, если работодатель не выплачивает заработную плату
- Вопрос-ответ
- Горячие телефонные линии
- Областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
- Реестр региональных, отраслевых, территориальных соглашений в сфере труда
- Уведомительная регистрация коллективных договоров, соглашений
- Уведомительная регистрация и содействие в урегулировании коллективных трудовых споров
- Методические рекомендации, макеты документов**
- Практика заключения и реализации трехсторонних соглашений и коллективных договоров
- Разъяснения федеральных органов исполнительной власти
- Всероссийский конкурс "Российская организация высокой социальной эффективности"
- Всероссийский конкурс профессионального мастерства "Лучший по профессии"

### Памятка для иностранных работников по оформлению трудовых отношений с работодателем

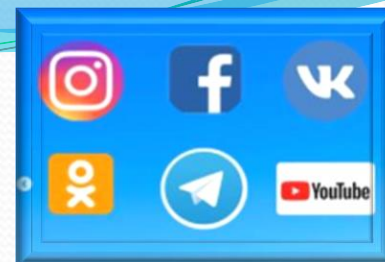
**1. Прием на работу осуществляется на должность (профессию), указанную в штатном расписании работодателя (ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)). При этом работники имеют право поступать на работу по профессии (должности, специальности, виду трудовой деятельности), указанной в разрешительных документах (разрешении на работу, патенте), и только в том субъекте РФ, в котором ему выданы патент или разрешение на работу.**

### **2. Перечень документов, необходимых для приема на работу (ст. 65 и 327.3 ТК РФ):**

- паспорт или иной документ, установленный федеральным законом или признаваемый в соответствии с международным договором РФ в качестве документа, удостоверяющего личность иностранца (п. 1 ст. 10 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее - Закон № 115-ФЗ))



**АГЕНТСТВО ПО ТРУДУ  
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
САХАЛИНСКОЙ  
ОБЛАСТИ**



**Официальный сайт  
<http://tzn.sakhalin.gov.ru>**

***Консультирование по телефону –  
1, 2, 3, 4-й вторник месяца  
с 15.00 до 17.00***

**тел. 505-345, 727-432, 505-292**

***СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!***



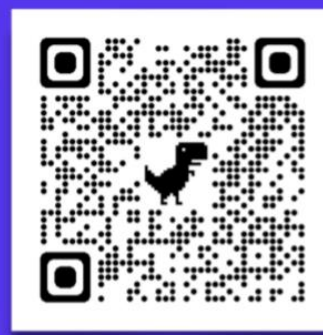
**INSTAGRAM**



**TELEGRAM**



**FACEBOOK**



**ВКОНТАКТЕ**



**ОДНОКЛАССНИКИ**



**YOUTUBE**

