

# ОТПРАВЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

В Н О

К А

У Т

ВЕРА ИГНАТКИНА

Вера Игнаткина

**Отправь работодателя в нокаут!  
Всё, что нужно знать каждому  
о защите своих трудовых прав**

«Автор»

2023

## **Игнаткина В.**

Отправь работодателя в нокаут! Всё, что нужно знать каждому о защите своих трудовых прав / В. Игнаткина — «Автор», 2023

Число вариантов нарушения трудовых прав ограничено только фантазией работодателей, но можно выделить основные, повторяющиеся чаще всего. В книге рассмотрен 91 такой кейс в формате «вопрос-ответ». Среди них: всегда ли нужно делать тестовое задание? Как отличить трудовой договор от гражданско-правового? Вправе ли работодатель требовать оформить самозанятость? Можно ли на «удаленке» трудиться из любой точки земного шара? (Спойлер – нет!) А «продлить» срок испытания по желанию работодателя? Как отстаивать свои права, если работодатель «просит» написать заявление по собственному желанию? Чаще всего суд и другие правоохранительные органы встают на сторону сотрудника, если он туда обращается, хотя и они уже говорят о злоупотреблении работниками своими правами. Но вот ли нужно в каждом случае вставать на тропу войны? Ведь информация о судебных решениях попадает в общедоступные базы данных, откуда удалить ее практически невозможно. Лучше – предвосхищать нарушение прав, а для этого нужны знания.

© Игнаткина В., 2023

© Автор, 2023

# Содержание

Прочитав эту книгу, вы узнаете	5
Предисловие	6
Глава 1. Поиск работы	9
Глава 2. Заключение трудового договора	25
Конец ознакомительного фрагмента.	41

# **Вера Игнаткина**

## **Отправь работодателя в нокаут!**

### **Всё, что нужно знать каждому о защите своих трудовых прав**

#### **Прочитав эту книгу, вы узнаете**

- Нужно ли делать тестовое задание;
- могут ли продлить испытательный срок;
- можно ли на период испытания не заключать трудовой договор;
- вправе ли работодатель потребовать стать самозанятым;
- что будет с пенсией самозанятого, если работодатель не уплачивает страховые взносы за него;
- что делать, если работодатель предложил «уволиться по собственному желанию»;
- сколько окладов просить при расторжении трудового договора по соглашению сторон (формула);
- должен ли работодатель ежегодно индексировать заработную плату;
- обязан ли работодатель оплачивать переработки, если вы «не успеваете выполнять свою работу»;
- вправе ли работодатель установить меньшую зарплату на период испытания, чем будет после его окончания.

## Предисловие

Дорогой читатель!

*Есть такая байка. HR-менеджер кандидату на собеседовании:*

*– Забудьте все, чему вас учили в институте, вам это не пригодится.*

*– Я не учился в институте.*

*– Тогда вы нам не подходите, нам нужны люди только с высшим образованием.*

Знакомая ситуация, да? А еще предъявление требований к минимальному опыту работы, даже для выпускников вузов (1-2 года), или к возрасту (до 45 лет), или к регистрации в конкретном регионе (например, в столице), хотя дискриминация по любым обстоятельствам, за исключением связанных с деловыми качествами кандидата, в России запрещена.

С опытом не рождаются! Это самое основное, что нужно запомнить. Ни один сильный мира сего, добившийся успеха и получивший признание, не имел никакого опыта на старте своей карьеры. Опыт приобретается! Причем как по специальности, так и по технологии трудоустройства. Со временем оттачиваются навыки по прохождению собеседования – верно же говорят, что чем больше ходишь на интервью, тем больше появляется уверенность в себе, по поведению в офисных войнах, по урегулированию конфликтов и т. п. Кстати, как бы это ни было досадно слышать, лучше всего опыт приобретается в неблагоприятных условиях. Не заплатили зарплату в том размере, о котором договаривались на собеседовании, не оплатили переработки, не оформили по закону на работу, незаконно уволили и т. п. – эти и другие нарушения трудовых прав, с которыми сталкивались многие из нас, – хороший опыт для роста над собой.

Из своего практического опыта отмечу, что большинство работников, чьи трудовые права были нарушены, занимают позицию принятия этого и не пытаются отстаивать свои интересы: чаще всего они безропотно соглашаются на не комфортные условия или, на худой конец, подыскивают новую работу. Это не значит, что по каждому поводу нужно подавать на работодателя в суд или жаловаться в ГИТ. Наоборот, я всегда призываю решать вопрос полюбовно, не прибегая к крайним мерам. Иногда достаточно дать понять работодателю, что вы владеете основными знаниями по трудовому законодательству и выступаете против нарушения своих прав.

Я отчетливо запомнила одну историю из моего профессионального прошлого. Однажды, а я тогда была молодым руководителем, мое руководство поставило мне задачу сократить отдел в два раза за два часа. На дворе начало 2009 года – непростое время, смысл которого объяснить, я думаю, не стоит... Для меня это был первый опыт увольнения сотрудников, да еще и незаконного, так как компания не предлагала никаких компенсаций. «Кого сократить – того, с ипотекой, или ту, с тремя детьми? А может, вот этого, плохо справляющегося с работой? Но ведь нельзя – у него есть преимущественное право на оставление на работе...» Эти и другие подобные мысли не давали покоя. Стоит отметить, что ситуация тогда складывалась не очень приятная: всех, кого хотелось уволить за невысокие результаты труда, имели какую-либо причину, по которой их нужно было оставить, чтобы компания не получила «путевку» в суд. И пришлось тогда «переключиться» на хороших работников. Одна из таких подчиненных спокойно (спокойно?!) сказала всего лишь: «Я работаю хорошо и увольняться не собираюсь. Если нужно, сокращайте по закону с соблюдением всех процедур».

В тот момент, который я помню до сих пор, меня поразила ее смелость – смелость возразить, смелость не испугаться отстаивать свою позицию, смелость пойти против желания руководства, а еще стойкость и крепость духа. И в тот момент я поняла банальную истину:

тот, который увольняет (или совершает любой другой поступок по нарушению трудовых прав работника), чаще всего боится больше того, которого увольняют или чьи права нарушают... Боится в первую очередь, что не справится с заданием руководства (а зачастую такие решения спускаются сверху) и все шишки полетят на него – на практике так и бывает. Боится также того, что неосторожное слово, аргумент или поступок вынудят работника обратиться за защитой своих прав в компетентные органы, а это чревато проверками или судебным разбирательством. И, соответственно, руководство будет недовольно таким исходом дел. А если речь идет об уголовной ответственности директора или вообще о банкротстве компании? Помимо этого, боится потерять свой авторитет в глазах руководства, коллег и подчиненных. И много чего еще боится...

Но надо помнить, что не из каждой ситуации нужно выходить победителем – например, зачем на этапе собеседования с пеной у рта доказывать потенциальному работодателю, что дискриминация по половым признакам или возрастному цензу в нашей стране запрещена? Доказать-то, может, и докажете, но он всегда найдет повод отказать по другим, более законным причинам. Или того хуже: требовать от работодателя письменный отказ в трудоустройстве – такие кандидаты удивляют не только меня, но и моих коллег... Преследуют ли они цель обжаловать его в дальнейшем в суде, что позволяет законодательство (да-да, и я знаю такие примеры!), или просто показывают свою «начитанность» – неважно, главное, они встают в контрпозу и тем самым вообще убивают шансы на трудоустройство в эту компанию в будущем. Хотя такие шансы есть всегда: в компании может измениться кадровая политика или кандидат приобретет необходимые для данной позиции ключевые навыки и профессиональные компетенции. А может, не стоит поучать работодателя на собеседовании, что выплата зарплаты в конверте – это нарушение законодательства? Не проще и спокойнее ли пожелать друг другу удачи и пойти дальше в поисках «своей» компании, если, конечно, предложенные условия вас не устраивают?

В данной книге вы найдете ответы на 90 наиболее популярных вопросов, с которыми сталкивается большинство при трудоустройстве и во время работы. Эти вопросы не по одному разу были заданы друзьями, родными, коллегами или слушателями на семинарах и тренингах. Формат «вопрос-ответ» выбран специально – только рассматривая конкретные кейсы, которые по большому счету являются однотипными, можно запомнить, как себя вести в той или иной ситуации.

Вы сможете многие советы «примерить» на себя и проанализировать свое поведение в таких случаях. Полученные знания помогут предусматривать и избегать неприятных моментов в будущем, даже если у вас к началу чтения был минимальный набор знаний по трудовому законодательству. А если понадобится, то и отстаивать свои трудовые права в это непростое время (кстати, какой уже год?).

Основное отличие этой книги от других аналогичных пособий заключается в том, что сухие правовые нормы трудового законодательства и судебной практики поданы в адаптированном, понятном каждому виде – не нужно пытаться разобраться, что имели в виду законодатель или судьи в том или ином случае. Во многих ответах приводится история вопроса, то есть расшифровка конкретных поступков работодателей и что на самом деле за ними скрывается. Не обошлось и без практических примеров, которые иногда идут вразрез с законодательством – в некоторых случаях бывает лучшим сценарием договориться с работодателем, или сыграть с ним в многоходовую комбинацию, или даже уступить, нежели чем «рубить», то есть подавать заявление в суд или обращаться в ГИТ или прокуратуру. Книгу можно читать с любого места – просто откройте интересующую вас главу!

В обновленной редакции книги учтены изменения в законодательстве по состоянию на 11 марта 2024 года.

Она предназначена для широкого круга читателей – как для тех, кто ищет работу в настоящее время, так и для тех, кто не задумывается об этом пока.

P.S. Да, ту женщину я так и не уволила – она проработала в компании вплоть до закрытия проекта.

### **Благодарности**

Этой книги не было бы, если бы сотни (а может, и тысячи) компаний беспрестанно не нарушали трудовое законодательство и ко мне бы не обращались родственники, коллеги, друзья, знакомые за советом и консультацией, как поступить в той или иной ситуации. Отдельное спасибо хочу сказать моим родителям Владимиру Васильевичу и Наталии Александровне – за поддержку в любых начинаниях, Марине Бородиной – за информационную поддержку и креативность, Сергею Слесареву, Александру Горбатову, Анне Чуксеевой, Дмитрию Волосову, Максиму Доценко, Антону Новикову и всем тем, кто пожелал остаться неназванным, – за консультационную помощь.

## Глава 1. Поиск работы

**Вопрос № 1.** *Перед собеседованием меня попросили заполнить анкету, хотя я принес резюме, основные поля которого аналогичны. Могу ли я отказаться от этого?*

Можете, но этого не стоит делать.

Давайте сначала разберемся, почему работодатель просит так сделать.

Отсутствие стандартной формы резюме (напомним, оно бывает следующих видов: хронологическое, функциональное, смешанное, инфографика, видеорезюме) затрудняет сопоставление кандидатов, особенно в сложных экономических условиях, когда на одну вакансию в течение дня приходит от 50 до 1000 резюме, а также допускает возможность намеренно или случайно пропустить в нем важную информацию. Поэтому необходимость унификации данных является одной из причин предложения заполнить анкету, но не основной.

На какое-то время потребность в заполнении анкет отошла на второй план, но с принятием Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» она снова стала актуальной. Необходимость соблюдать требования этого закона и стала основной причиной возрождения популярности анкет. Так как любое действие по сбору, записи, систематизации, накоплению, хранению, уточнению (обновлению, изменению), извлечению, использованию, передаче (распространению, предоставлению, доступу), обезличиванию, блокированию, удалению, уничтожению персональных данных может осуществляться только с согласия субъекта этих данных<sup>1</sup>. Под персональными данными понимается любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу – субъекту персональных данных<sup>2</sup>.

Таким образом, работодатель, желающий проверить рекомендации на потенциального работника, должен сначала получить у него согласие на такую проверку. Поэтому в анкетах и появились фразы типа: *«Достоверность указанной информации подтверждаю. На обработку своих персональных данных согласен. Против получения дополнительных сведений обо мне, изучения и проверки моих деловых качеств не возражаю»*. В заполненной анкете кандидат должен расписаться и поставить текущую дату. В идеале такую строчку в анкете заменяет отдельный документ – согласие субъекта на обработку его персональных данных, в котором может быть приведен более подробный перечень данных.

Если вы не хотите заполнять анкету по этой причине, то вы должны понимать, что таким образом снижаете шансы на трудоустройство. Несмотря на то, что в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) установлен запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, а также по любым обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами будущего работника<sup>3</sup>, работодатель практически в любой ситуации сможет найти «законную» причину отказа. Под деловыми качествами работника, как разъясняет Пленум Верховного Суда Российской Федерации (далее – ВС РФ), 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)<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Пункт 1 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

<sup>2</sup> Пункт 1 ст. 3 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

<sup>3</sup> Статья 64 ТК РФ.

<sup>4</sup> Пункт 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Мне известны случаи, когда кандидаты не ставили свою подпись в анкете, надеясь на невнимательность сотрудника отдела персонала, тем самым не давая разрешение потенциальному работодателю проверить ваши рекомендации.

Если же причина другая, например, у вас значительный опыт работы и на переписывание резюме уйдет достаточно много времени, попробуйте договориться с менеджером по персоналу о том, что вы заполните некоторые графы частично и в них сошлетесь на резюме. Во многих компаниях такое допускают. В других же могут предложить заполнить такую анкету дома – не только с целью экономии времени, но и в тех случаях, когда необходимо указать информацию о родственниках (см. ответ на **Вопрос № 2**).

Собираясь на собеседование, планируйте свое время с учетом возможного заполнения анкеты (плюс дополнительные 30-50 минут). Иногда кандидаты, не приняв во внимание этот момент, отпрашиваются с работы на меньшее время или планируют второе собеседование впритык к первому и не только не успевают, но и нервничают, что зачастую негативно сказывается на результатах конкретного собеседования. Поэтому, когда договариваетесь об интервью, уточните у менеджера по персоналу, сколько времени оно займет, – так вы сможете спланировать свой день более эффективно.

Подготовиться к собеседованию поможет список основных вопросов, которые задают работодатели. Вы найдете его в бесплатном **сборнике полезных материалов** по [ссылке](#).

**Полезная книга:**

Бодо Шефер, [«Законы победителей»](#)

***Вопрос № 2.** В анкете, которую мне дали заполнять во время собеседования, присутствуют вопросы относительно моих родственников. Могу ли я не отвечать на них?*

Ответ на этот вопрос зависит от того, планируете ли вы участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской (муниципальной) службы или трудоустраиваетесь в коммерческую организацию.

В первом случае при подаче документов на участие в конкурсе гражданин должен представить, помимо других документов, собственноручно заполненную и подписанную анкету установленной формы<sup>5</sup> – она же затем предъявляется при заключении служебного контракта<sup>6</sup>. Анкета содержит несколько пунктов относительно близких родственников: отца, матери, братьев, сестер, детей, супруга (супруги), в том числе бывших, а с 20 ноября 2019 года еще и в отношении супругов братьев и сестер, братьев и сестер супругов (п. 13-14.1).

В анкете присутствует пункт (п. 23):

*Мне известно, что сообщение о себе в анкете заведомо ложных сведений и мое несоответствие квалификационным требованиям могут повлечь отказ в участии в конкурсе и приеме на должность, поступлении на государственную гражданскую службу Российской Федерации или на муниципальную службу в Российской Федерации.*

*На проведение в отношении меня проверочных мероприятий и обработку моих персональных данных (в том числе автоматизированную обработку) согласен (согласна).*

Таким образом, вполне очевидно, что отсутствие информации о родственниках в анкете или ее указание в неполном виде может повлечь за собой отказ в участии в конкурсе.

При трудоустройстве в коммерческую организацию необходимо обратить внимание на то, какую именно информацию у вас запрашивают. Роскомнадзор считает, что в случае, когда

---

<sup>5</sup> Анкета утверждена Распоряжением Правительства РФ от 26 мая 2005 г. № 667-р.

<sup>6</sup> Пункт 2 ч. 2 ст. 26 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», п. 2 ч. 3 ст. 16 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

вас просят указать просто имя, отчество и фамилию ваших родных (например, «*Иванова Мария Федоровна*» или даже – «*Иванова Мария Федоровна, домохозяйка*»), нельзя утверждать, что вас заставляют раскрыть чужие персональные данные – в этом случае ни прямо, ни косвенно нельзя определить конкретную личность<sup>7</sup>.

В том случае, если требуется указать и другую информацию – например, дату рождения, адрес места жительства или регистрации, социальное, имущественное, семейное положение, сведения о доходах, образовании, профессии, паспортные данные и т. п. (например, «*Иванова Мария Федоровна, главный бухгалтер ООО «Маркетинг плюс*»), – с помощью которой можно установить конкретную личность, то указание такой информации будет передачей персональных данных этих людей, что возможно только с их письменного согласия. Но анкеты, как правило, такого не предусматривают.

Поэтому вы можете не заполнять данные графы, указав в них причину, например:

*Заполнение данных(ой) граф(ы) является нарушением п. 1 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», согласно которому обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных. За нарушение данных требований законодательством Российской Федерации предусмотрена ответственность (ч. 1 ст. 24 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»).*

В этом случае не стоит бояться отказа в трудоустройстве – это не та информация, из-за которой работодатель начнет искать поводы так поступить, ведь он нарушает закон. Если все же вы опасаетесь этого, предложите ему получить письменное согласие ваших родственников. Перечень данных, которые должны присутствовать в согласии, приведен в ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

**Вопрос № 3.** *Что будет, если в анкете, которую мне дали заполнять во время собеседования, я укажу неполную и (или) недостоверную информацию?*

На законодательном уровне не установлена ответственность за предоставление неполной и (или) недостоверной информации в этой анкете.

Только в случае предоставления работником подложных документов при заключении трудового договора, например, диплома, страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования и других документов, перечисленных в ст. 65 ТК РФ, с ним может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя<sup>8</sup>, если, конечно, его возьмут на работу. Но это не ваш случай.

В данной ситуации главным становится не то, что «вам за это будет», а то, «чего не будет». И не будет, скорее всего, трудоустройства в этой компании. Если компания достаточно серьезно подходит к вопросам своей безопасности и обладает определенными ресурсами для ее осуществления, то это значит, что проверять предоставленную вами информацию будут по различным базам данных.

Были ли вы когда-либо судимы и за что? Участвовали ли когда-либо в судебных спорах? Каких и с каким результатом? Являетесь или являлись когда-либо учредителем или генеральным директором какой-либо организации? Какой? А ваши родственники? Есть ли у вас задолженность по кредитам и если да, то в каком размере? Уклоняетесь ли вы от уплаты алиментов или от армии? Все ли записи в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности действительны? Вот основные вопросы, ответы на которые волнуют работодателя. Список данных,

---

<sup>7</sup> Разъяснения управления Роскомнадзора по республике Крым и г. Севастополь от 31 марта 2014 г.

<sup>8</sup> Пункт 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

которые проверяют, зависит от уровня позиции и масштабов компании. На линейных должностях в основном проверяют только наличие (отсутствие) судимости, на должностях среднего и высшего звена – по максимуму.

Кстати, одной из причин, по которой вы не можете найти работу, могут быть проблемы с вашей репутацией и непрохождение проверки, в том числе как элементарной, так и проводимой службой безопасности. Проверить свою репутацию в 19 государственных сервисах (бесплатно), помогут рекомендации из книги **«Не можете найти работу? Проверьте свою репутацию!»** По данной [ссылке](#) вы можете купить ее со скидкой 10%.

Допустим, вы не указали какую-то информацию или вопрос о ней вообще отсутствовал в анкете. И она стала известна работодателю. Вам зададут резонный вопрос, почему вы скрыли эти факты. Что будете делать? Варианты «*Ой, а я забыл(а)*», или «*А я не думал, что это нужно указывать*», или «*А какое отношение это имеет к данному месту работы?*» вряд ли будут свидетельствовать в вашу пользу. Мне известен случай, когда один кандидат не указал, что является учредителем в другой компании, и это стало известно после проверки. Кандидату не отказали в трудоустройстве, но дали понять, что в течение испытательного срока он должен выйти из состава учредителей этой компании, в противном случае он может «не пройти» испытательный срок.

Несмотря на то, какой вариант вы выберете, доверие к вам, как к сотруднику, будет потеряно. Поэтому, имея «скелет в шкафу», прежде чем обмануть потенциального работодателя, а еще лучше – вообще пытаться устроиться на работу в эту компанию, стоит взвесить все плюсы и минусы данного поступка. И либо разобраться со своими «скелетами», либо найти компанию, для которой это будет непринципиально. И помните: даже если вы прошли проверку с явными недоговоренностями, то в результате работы они могут быть раскрыты. Так, другой кандидат, став уже работником, постоянно отпрашивался с работы, причем даже на испытательном сроке. Как позже выяснилось, у него была другая работа, которую он не планировал бросать, а совмещать обе работы было проблематично. В итоге в этой компании с ним расстались.

#### **Полезная книга:**

Джефффри Дж. Фокс, [«Не торопитесь посылать резюме: Нетрадиционные советы тем, кто хочет найти работу своей мечты»](#)

**Вопрос № 4.** *Масштабные утечки данных в результате взломов происходят все чаще и чаще. Могу ли я попросить компанию, в которую меня не взяли на работу, удалить мою анкету с биографическими данными, в том числе с паспортными?*

Да, вы можете это сделать. Для этого необходимо подать соответствующее заявление – отзыв согласия на обработку персональных данных (образец № 1<sup>9</sup>). В течение 30 дней со дня получения этого заявления работодатель должен уничтожить ваши персональные данные<sup>10</sup>. Законодательством, правда, установлены случаи, когда это не может быть сделано<sup>11</sup>, но к трудоустройству они, скорее всего, не будут иметь отношения.

Однако, если вы не направите такое заявление, работодатель должен прекратить обработку персональных данных кандидата и уничтожить их в 30-дневный срок с даты достижения цели обработки персональных данных<sup>12</sup>. А целью, как мы понимаем, в данном случае явля-

---

<sup>9</sup> Этот и другие образцы вы найдете в приложении в конце книги.

<sup>10</sup> Часть 2 ст. 9, ч. 5 ст. 21 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

<sup>11</sup> Пункты 2-11 ч. 1 ст. 6, ч. 2 ст. 10, ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

<sup>12</sup> Часть 4 ст. 21 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», Письмо Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 2 марта 2020 г. № 13677-02-11/77 «О рассмотрении обращения», п. 5 Разъяснений Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 14 декабря 2012 г. «Вопросы, касающиеся обработки персональных

ется принятие решения об отказе в трудоустройстве. Но так, скорее, будут делать организации, соблюдающие законодательство. Другой целью обработки персональных данных может стать включение конкретного кандидата в кадровый резерв, если он ведется в организации. И эта цель является длящимся процессом: как часто работодатель будет актуализировать данные, приглашать данных соискателей на повторное интервью и т.п., чтобы эта цель была достигнута, нужно смотреть в ЛНА.

Исключение предусмотрено законодательством о государственной гражданской службе: срок хранения персональных данных соискателя в этом случае определен в течение 3 лет.

Рекомендую в данной ситуации действовать ситуативно: есть кадровый резерв, и вы мечтаете попасть на работу в эту организацию рано или поздно, не отзывайте согласие. И наоборот. Если компания-однодневка, документы в которой валяются где-то в коридоре, а слово шредер незнакомо руководству, то вывод очевиден.

***Вопрос № 5.** Я – врач. При оформлении на работу в поликлинику я предоставила копии своих дипломов о высшем образовании, повышении квалификации и переподготовке, а через некоторое время обнаружила, что работодатель выложил их сканы на корпоративном сайте в разделе «Команда». Через какое-то время я нашла их в свободном доступе в поисковиках и в рекламе незнакомых мне людей и организаций. Имел ли право работодатель так делать?*

В отсутствие согласия субъекта персональных данных оператор может обрабатывать конфиденциальную информацию о гражданах лишь в случаях, перечисленных в подп. 2-11 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Одним из таких случаев является обязанность опубликовывать или раскрывать эти данные в соответствии с федеральным законом. Для медицинских организаций установлено такое требование. Она обязана информировать граждан в доступной форме, в том числе на корпоративном сайте, о своих медицинских работниках, уровне их образования и квалификации<sup>13</sup>. Перечень раскрываемых сведений более конкретизирован в Приложении № 1 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 30 декабря 2014 г. № 956н. В соответствии с этим документом на сайтах медицинских организаций должна быть размещена информация о медицинских работниках медицинской организации, включая филиалы (при их наличии):

- Ф. И. О. медицинского работника, занимаемая должность;
- сведения из документа об образовании (уровень образования, организация, выдавшая документ об образовании, год выдачи, специальность, квалификация);
- сведения из сертификата специалиста (специальность, соответствующая занимаемой должности, срок действия).

Но, как мы видим, ни один из приведенных нормативных правовых актов не обязывает работодателя размещать на своем официальном сайте сами документы об образовании медицинских работников – только сведения из них. Причем даже без их идентифицирующих признаков (серии и номера). Поскольку документ об образовании относится к персональным данным работника, его обработка, хранение и распространение допускается только с согласия работника. Безусловно, при оформлении на работу вы такое согласие дали. Но обработка персональных данных должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей<sup>14</sup>. Не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных. Поэтому в данном случае законная цель размещать фотоизображение документов об образовании медицинских работников у работодателя отсутствует.

---

данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве».

<sup>13</sup> Часть 7 ст. 21, п. 7 ч. 1 ст. 79, ч. 15 ст. 79.1 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

<sup>14</sup> Статья 5 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

Конечно, можно понять мотивы работодателя в данном случае – желание презентовать услуги и команду своей организации в более выигрышном свете, но если вы не готовы таким способом повышать привлекательность бренда своего работодателя, то не лишним будет напомнить ему о возможной административной, материальной и гражданско-правовой ответственности<sup>15</sup>. Так, например, суд взыскал с работодателя в пользу работника компенсацию морального вреда за размещение на стене в помещении проходной организации ксерокопии паспорта работника. Размер взысканной компенсации – 2 тыс. руб. (первоначальные требования 200 тыс., первая инстанция взыскала 5 тыс.)<sup>16</sup>.

Другим организациям вы можете направить жалобу по образцу № 2 с требованием прекратить обработку ваших персональных данных и уничтожить их. Затем, если она не возымеет действие, в Роскомнадзор.

Что касается размещения сканов ваших документов в поисковиках, то вы можете потребовать удаление своих персональных данных, воспользовавшись так называемым правом на забвение. Как это сделать, вам помогут рекомендации из книги **«Не можете найти работу? Проверьте свою репутацию!»** По данной [ссылке](#) вы можете купить ее со скидкой 10%.

**Полезная книга:**

Михаил Райтман, [«Информационная безопасность для пользователя. Правила самозащиты в Интернете»](#)

***Вопрос № 6 . При заключении трудового договора работодатель пригласил фотографа, чтобы сделать мой портрет. Он аргументировал это необходимостью размещения фотографии в локальной сети компании, но через какое-то время после трудоустройства я обнаружил свою фотографию в разделе «Команда» на корпоративном сайте. Вправе ли работодатель размещать на своем сайте фотографии работников без их согласия?***

Фотография гражданина, на основании которого можно установить его личность, является его биометрическими персональными данными, обработка которых возможна только при наличии согласия в письменной форме, за исключением исчерпывающего числа случаев<sup>17</sup>. В частности, к последним относятся съемки, которая проводится в местах, открытых для свободного посещения, или на публичных мероприятиях, когда гражданин позировал за плату и т.п. Размещение фотографий работников на сайте организации таким критериям не отвечает.

В то же время фотографии работников, содержащиеся в личных делах, размещенные в локальной сети организации для внутреннего пользования, биометрическими персональными данными не являются, поскольку действия с использованием указанных данных направлены на подтверждение их принадлежности конкретному физическому лицу, чья личность уже определена и чьи персональные данные уже имеются в распоряжении оператора. Следовательно, фотография работника не используется для установления его личности, а значит, получать ваше согласие для размещения фотографии в Интранете не требуется, так как работодатель уже получил его при оформлении на работу.

Про размещение фотографии на сайте необходимо знать следующее.

Гражданское законодательство относит право на изображение к числу личных неимущественных прав, а само изображение – к числу неимущественных благ<sup>18</sup>. Право на охрану изображения гражданина сформулировано в ст. 152.1 ГК РФ, согласно которой обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (в том числе его фотографии, а также

---

<sup>15</sup> Статья 13.11 КоАП РФ, ст. 237 ТК РФ, § 4 главы 59 ГК РФ.

<sup>16</sup> Кассационное определение СК по гражданским делам Верховного суда Удмуртской Республики от 11 августа 2010 г. по делу № 33-2625.

<sup>17</sup> Статья 11 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

<sup>18</sup> Глава 8 ГК РФ.

видеозаписи или произведения изобразительного искусства, в которых он изображен) допускаются только с согласия этого гражданина.

Таким образом, размещение фотографии на корпоративном сайте организации возможно при наличии письменного согласия на обработку персональных данных, разрешенных работником для распространения. Причем это согласие должно быть оформлено отдельно от иных согласий субъекта персональных данных на обработку его персональных данных<sup>19</sup>. На практике обычно работодатели забывают это делать, оформляя «обычное» согласие на обработку персональных данных. Поэтому вы вправе обратиться к своему работодателю с требованием удалить свою фотографию с корпоративного сайта организации, как не разрешенную для распространения. Если он это не сделает, вашим следующим шагом может стать обращение в профессиональный союз (при наличии), комиссию по трудовым спорам (при наличии), ГИТ в субъекте РФ, суд или прокуратуру в субъекте РФ<sup>20</sup> (см. ответы на **Вопросы № 89, 91**).

Требование должно включать в себя в том числе перечень персональных данных, обработка которых подлежит прекращению. Удалить фотографию с сайта работодатель должен в течение трех рабочих дней с момента получения требования или в срок, указанный во вступившем в законную силу решении суда, а если такой срок в решении суда не указан, то в течение трех рабочих дней с момента вступления решения суда в законную силу.

В то же время, работодатель может не понять такой поступок работника, посчитав его, нелояльным, а значит, в будущем у вас могут появиться сложности в работе.

***Вопрос № 7.** Во время собеседования мне предложили выполнить тестовое задание, по результатам которого будет принято решение. Есть ли какая-нибудь возможность обезопасить себя от возможного использования работодателем моих идей из задания в будущем, если мне откажут в трудоустройстве?*

В первую очередь необходимо разобраться в мотиве действий работодателя: действительно ли он хочет проверить ваши компетенции, навыки и опыт или просто собирает идеи для дальнейшего их воплощения в жизнь без, естественно, вашего участия.

Исходя из личного опыта, я бы сначала рекомендовала задать себе вопрос: «А сможет ли потенциальный работодатель использовать результаты моего тестового задания в будущем, не взяв меня на работу?» Например, из задания «У мобильного приложения N появилась новая функциональность. Как понять, успешна она или нет?» очевидно, что не сможет, а в задании «Продажи мобильного приложения N упали на 50%. Напишите план антикризисных идей, с помощью которых удастся вернуться не только к первоочередным цифрам, но и вырасти на 20%» – сможет. Граница между этими заданиями достаточно тонка, но вполне понятно, что в первом случае оценивают ваши знания, а во втором – и оценивают ваши знания, и собирают идеи.

Я не рекомендую сразу отказываться от выполнения тестового задания во втором случае. Но скажу честно – недобросовестных работодателей, увы, немало. Поэтому лучше подстраховаться. Если вы обладаете опытом работы более пяти лет или достаточно известны в своей сфере, то можно мягко отказаться от выполнения тестового задания, сказав, что ваши ранее выполненные проекты (результаты работы) свидетельствуют о вашем опыте и навыках и подтверждения не требуют. И предложить получить рекомендации у предыдущих работодателей.

---

<sup>19</sup> Часть 9 ст. 9, ст. 10.1 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», Приказ Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 24 февраля 2021 г. № 18 «Об утверждении требований к содержанию согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения».

<sup>20</sup> Абзацы 2-3 ч. 1 ст. 19.1, 356-357, 370, 385, 391 ТК РФ, ст. 10, 21, 26 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».

В случае небольшого опыта работы оговорите объем задания или сделайте только ту его часть, которую отдавать не жалко.

Если же вам предлагают написать бизнес-план чего-либо, а часто это делают даже до проведения первого очного интервью (например, после онлайн-встречи, иногда и до) или на выполнение задания потребуется затратить более 2-4 часов, то я бы рекомендовала предложить работодателю заключить гражданско-правовой договор на выполнение этой работы с выплатой определенной суммы (см. ответ на **Вопрос № 15**). Не нужно считать, что самым популярным ответом будет отказ работодателя – заинтересованный в вас может и согласиться. А имея на руках договор, вы сможете в будущем доказать, что это вы создали данный результат интеллектуальной деятельности и исключительное право на его отчуждение не давали<sup>21</sup>. В противном случае доказать что-либо будет практически невозможно – как показывает практика, все идеи, полученные не только от вас, но и от других горе-кандидатов, перерабатываются, систематизируются и адаптируются.

Таким образом, взвесив все «за» и «против», вы можете решить, стоит вам делать конкретное тестовое задание или нет.

**Полезная книга:**

Барбара Оакли, [«Думай как математик. Как решать любые задачи быстрее и эффективнее»](#)

***Вопрос № 8.** На собеседовании мне сказали, что трудовой договор на период испытательного срока не будет заключен. Насколько это правомерно?*

Нет, это неправомечно.

Условие об испытании должно быть включено в трудовой договор, если обе стороны будущих трудовых отношений – работник и работодатель – пришли к такому соглашению до его заключения, например, на собеседовании. Если работника фактически допустили к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы<sup>22</sup> (образец № 3). В противном случае работник будет считаться принятым на работу без испытательного срока.

Мне неизвестны случаи, когда было заключено подобное соглашение, так как работодатель делает указанное в вопросе «предложение» будущему работнику только в том случае, когда намерен его обмануть. В чем заключается обман? Все достаточно просто. Вы приступаете к работе, отработываете месяц, а в конце месяца вам выплачивают совсем не ту сумму, о которой вы «договорились» на собеседовании. Да и вообще – вы плохой работник и с вами намерены завтра расстаться. И расстанутся. Хотя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя<sup>23</sup>. В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

В случае невыполнения работодателем указанной обязанности вы можете обратиться в профессиональный союз (при наличии), комиссию по трудовым спорам (при наличии), ГИТ в субъекте РФ, суд или прокуратуру в субъекте РФ<sup>24</sup> (см. ответы на **Вопросы № 89, 91**).

Обращу внимание, что государственный инспектор труда не вправе выдавать работодателю предписание об устранении нарушения по спорам, принятым к рассмотрению судом, или

---

<sup>21</sup> Часть четвертая Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ).

<sup>22</sup> Абзац 3 ч. 4 ст. 57, ч. 1-2 ст. 70 ТК РФ.

<sup>23</sup> Часть 1 ст. 61, ч. 2 ст. 67 ТК РФ.

<sup>24</sup> Абзацы 2-3 ч. 1 ст. 19.1, 356-357, 370, 385, 391 ТК РФ, ст. 10, 21, 26 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».

вопросам, по которым имеется решение суда<sup>25</sup>. Таким образом, жалоба в ГИТ наравне с подачей заявления в суд становится бессмысленной – работник должен выбрать какой-то один из способов защиты своих трудовых прав.

Для обращения в комиссию по трудовым спорам и суд установлен срок – три месяца со дня, когда вы узнали или должны были узнать о нарушении своих прав<sup>26</sup>. Для обращения в прокуратуру и ГИТ срок не установлен.

В настоящее время в судебной практике не сложилось какой-либо позиции, что считать моментом, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. В рассматриваемом вопросе можно, например, отсчитывать этот период со дня окончания срока, отведенного на оформление договора. Процедура оформления на работу приведена в ст. 68 ТК РФ.

При пропуске срока по уважительным причинам он может быть восстановлен<sup>27</sup>. В качестве таких причин суд расценивает обстоятельства, препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском, например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи<sup>28</sup>. Стоит отметить, что в зависимости от обстоятельств конкретного дела болезнь может являться как уважительной<sup>29</sup>, так и неуважительной причиной<sup>30</sup> для восстановления срока. Также, как разъяснил в 2018 году Пленум ВС РФ, к уважительным причинам может быть отнесено обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано им в установленный срок<sup>31</sup>.

Приведенный выше перечень обстоятельств не является исчерпывающим. Разрешая конкретное дело, суд вправе признавать в качестве уважительных причин пропуска установленного срока и иные обстоятельства, имеющие существенное значение для конкретного работника<sup>32</sup>.

Отказ в восстановлении срока, предусмотренного ст. 392 ТК РФ, может быть обжалован в вышестоящем суде<sup>33</sup>.

Судебная практика складывается положительным образом для работника, если он сможет доказать обстоятельства, на которые он ссылается как на основания своих требований и возражений – например, свидетельские показания, различные документы, необходимые для осуществления деятельности (квитанции, прайс-листы и т. п.), переписка по электронной почте и т. п.<sup>34</sup>

Но не стоит забывать о сроке давности привлечения работодателя к административной ответственности. Производство по делу не может быть начато, а начатое производство подле-

---

<sup>25</sup> Часть 2 ст. 357 ТК РФ.

<sup>26</sup> Часть 1 ст. 386, ч. 1 ст. 392 ТК РФ.

<sup>27</sup> Часть 2 ст. 386, ч. 4 ст. 392 ТК РФ.

<sup>28</sup> Пункт 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

<sup>29</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Новосибирского областного суда от 10 февраля 2015 г. по делу № 33-853/2015.

<sup>30</sup> Определение СК по гражданским делам Ленинградского областного суда от 25 сентября 2013 г. по делу № 33-4442/2013.

<sup>31</sup> Пункт 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

<sup>32</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 5 марта 2009 г. № 295-О-О.

<sup>33</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 28 января 2016 г. № 9-О, Апелляционное определение Московского городского суда от 4 декабря 2015 г. по делу № 33-43108/15 и др.

<sup>34</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 29 января 2015 г. по делу № 33-419/2015.

жит прекращению, если срок давности истек<sup>35</sup>. За нарушения трудового законодательства он составляет один год со дня совершения административного правонарушения или со дня его обнаружения, если оно является длящимся<sup>36</sup>.

Обычно работодатель прибегает к разным уловкам с целью склонить будущего работника к указанной в вопросе форме оформления трудовых отношений. Одной из основных является следующая: «*Вдруг вы не пройдете испытательный срок, а мы вам трудовую книжку испортим...*» На такое «предложение» нужно отвечать просто: «*Я уверен в себе, в своем профессиональном опыте, навыках и компетенциях, поэтому считаю, что пройду испытательный срок*». Если работодатель и дальше настаивает, рекомендую отказаться от трудоустройства в эту компанию или согласиться, принимая все риски.

### **Вопрос № 9. Что входит в социальный пакет по закону?**

Каждый из нас, скорее всего, видел похожие фразы в объявлениях о работе, а может, даже откликнулся на них: «*Предоставляется соцпакет: больничный, оплачиваемый отпуск, спецодежда, оформление по закону...*» Работодатели, пользуясь низкой правовой грамотностью россиян, любят прибегать к подобным хитрым приемам, когда не могут предложить что-то иное.

На самом деле в трудовом законодательстве нет такого понятия, как соцпакет. А все то, что часто выдают недобросовестные работодатели за опционы соцпакета – оплату отпуска и больничного, предоставление спецодежды, соблюдение ТК РФ и т. п., обязательно в соответствии с законодательством, за несоблюдение которого предусмотрена ответственность<sup>37</sup>.

Так что же такое социальный пакет? Это набор опционов (благ), которые работодатель предоставляет по своему желанию всем или конкретным работникам (например, только руководителям) с целью их мотивации. Пакет таких благ обширен и ограничен только фантазией работодателя и бюджетом. Полис ДМС, бесплатный служебный транспорт, полная или частичная оплата фитнес-клуба или других спортивных секций, мобильного телефона, обедов, туристических путевок, предоставление ноутбука – наиболее популярные опционы соцпакета. Для некоторых категорий работников могут вводиться и другие: например, для руководителей – личный водитель или оплата ГСМ при использовании личного автомобиля и др., для работников с детьми – возможность пользоваться корпоративным детским садом и т. п.

Опционы соцпакета могут быть закреплены в трудовом договоре с сотрудником, в коллективном договоре, в соглашении или в ЛНА – как специальных (например, в Положении о социальном пакете), так и в актах, содержащих другие нормы права (например, в Положении об оплате труда, Положении о премировании, Положении о порядке предоставления и использования работниками служебной мобильной связи, Политике о социальных льготах и др.).

Напомним, что до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором и ЛНА, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника<sup>38</sup>, за некоторыми исключениями. Так, работодатели – субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям<sup>39</sup>, и НКО вправе полностью или частично отказаться от принятия ЛНА и включить их условия в трудовой договор с работником, который заключается на основе типовой формы<sup>40</sup>.

---

<sup>35</sup> Пункт 6 ч. 1 ст. 24.5 КоАП РФ.

<sup>36</sup> Части 1-3 ст. 4.5 КоАП РФ.

<sup>37</sup> Статьи 5.27-5.27.1 КоАП РФ.

<sup>38</sup> Часть 3 ст. 68 ТК РФ.

<sup>39</sup> В соответствии со ст. 4 Федерального закона от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

<sup>40</sup> Статья 309.2 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к

Стоит помнить, что:

- ежегодные оплачиваемые отпуска гарантированы ст. 114 ТК РФ;
- выплата пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам – ст. 183 ТК РФ, ст. 1.4 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;
- проведение предварительных (при поступлении на работу), периодических (во время работы) и других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров, предусмотренных трудовым законодательством (на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в общепите и др.), осуществляется за счет работодателя – ст. 69, 220, 266, 324, 328, 330.3, 348.3 ТК РФ и др.;
- предоставление бесплатно средств индивидуальной защиты и смывающих средств – абз. 9 ч. 3 ст. 214 ТК РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда – абз. 11 ч. 3 ст. 214 ТК РФ.

Эти знания помогут вам отличить настоящий соцпакет от того, что положено любому работнику в соответствии с трудовым законодательством.

**Полезная книга:**

Дэвид Аллен, [«Как привести дела в порядок. Искусство продуктивности без стресса»](#)

***Вопрос № 10.** Мне предложили заплатить за трудоустройство 5000 руб. Стоит ли это делать или можно столкнуться с обманом?*

Трудоустройство в РФ бесплатное.

Но существуют организации, которые оказывают посреднические услуги в HR-сфере за вознаграждение. Они бывают нескольких видов: кадровое (рекрутинговое) агентство, агентство по трудоустройству, агентство по профориентации.

Кадровые агентства подбирают персонал по заявкам работодателей, которые и оплачивают их услуги. Кандидатов, заинтересовавших такие агентства, приглашают бесплатно на собеседования и даже включают в базу данных, но это не означает, что им помогут найти работу – такие агентства работают на работодателей и не заинтересованы помогать в найме другой стороне.

Другой вид организаций – агентства по трудоустройству – ориентированы на кандидатов. Скорее всего, в вашем случае речь идет именно о таком агентстве. Если кадровых агентств сотни, то агентств по трудоустройству в разы меньше. Они, как правило, оказывают консультационную помощь по различным аспектам трудоустройства на возмездных началах, в том числе по развитию карьеры, профориентации (хотя есть и отдельные агентства, оказывающие только эту услугу), составлению резюме и сопроводительного письма, технологии поиска работы, прохождению собеседований, тренируют навыки самопрезентации, реже – подбирают вакансии. Некоторые обещают даже рассылку резюме по компаниям и кадровым агентствам, его размещение на рабочих порталах, в социальных сетях и других СМИ, а также трудоустройство. К последним трем услугам я отношусь достаточно скептически, так как никто, кроме вас, не может знать, на какие вакансии стоит откликаться, а на какие – нет.

Научиться отличать мошеннические вакансии от настоящих поможет специальный чек-лист, который вы найдете в бесплатном **справочнике полезных материалов** по [ССЫЛКЕ](#).

Некоторые агентства даже обещают вести переписку от лица кандидата! Представим, что от вашего лица кто-то из сотрудников агентства вел переписку с потенциальным работодателем, и «вы» ему понравились, и «вас» пригласили на собеседование. Но в итоге на него же

пойдете настоящий вы, а не сотрудник агентства. Хотя в моей практике были похожие случаи, когда за кандидата норвила прийти мама или бабушка... Вполне очевидно, что такое поведение будет работать не в пользу кандидата. Каждый должен уметь проходить все этапы трудоустройства – этот навык будет полезен на протяжении всей жизни.

А для того, чтобы сделать аудит вашего резюме и (или) научиться составлять «продающее» резюме, можно обратиться в такое агентство. Максимум, что можно доверить агентствам по трудоустройству, помимо консультационной помощи, на мой взгляд, – это рассылку резюме по кадровым агентствам и заполнение соответствующих форм на рабочих порталах (это достаточно затратные по времени занятия).

Составить «продающее» резюме можно и самостоятельно. В этом вам помогут рекомендации из книги «**Эффективное резюме за 2 часа. PRO**». По данной [ссылке](#) вы можете купить ее со скидкой 10%.

Что касается обещаний трудоустройства, то благоприятный исход этого не зависит от агентства по трудоустройству. Как его может гарантировать организация, которая не связана никакими обязательствами с потенциальными работодателями? В таком случае речь может идти только о сопровождении в поиске работы, то есть той самой консультационной помощи, но не более.

Стоимость услуг в разных агентствах примерно одинакова и различается от бренда компании и местонахождения: составление резюме – от 2000 руб., консультация по карьере – от 3000 руб./час, сопровождение в поиске работы – от 30 тыс. руб. (или 80-100% от оклада) и т. п.

Если вы решитесь воспользоваться какой-либо услугой агентства по трудоустройству, обязательно заключите договор, в котором должно присутствовать конкретное название и описание услуги, сроки ее оказания, стоимость и гарантируемый результат. Особое внимание хочу обратить на конкретизацию услуги, так как некоторые, недобросовестные, организации часто в предмете договора указывают «*оказание информационных услуг*», а под этим на практике скрывается предоставление списков вакансий, скопированных из рабочих СМИ. Организацию, которая не желает заключать договор или ведет себя сомнительно, также можно причислить к числу недобросовестных, которую стоит обходить стороной.

***Вопрос № 11.** Я ищу работу на дому. Мне предложили оплатить страховую сумму, размер которой зависит от выбранного задания, – она колеблется в размере от 300 до 1000 руб. По словам работодателя, эта сумма будет возвращена с выплатой первого гонорара и является страховкой на случай неисполнения задания вообще или нарушения сроков его выполнения. Также работодатель обещает, что, если он убедится в моей аккуратности и высоком качестве работы, страховую сумму для меня отменят. Оплату нужно произвести на электронный кошелек. Стоит ли верить такому работодателю?*

Нет, категорически не стоит, если вы не хотите кому-то из мошенников (а по-другому их и не назовешь) помочь обогатиться за ваш счет и потратить впустую не только деньги, но и время. Наиболее распространены такие схемы мошенничества при трудоустройстве на дому на перепечатку текстов (рукописей, дипломов, рефератов, других документов), на сборку бижутерии и других предметов.

Труд надомников регулируется главой 49 ТК РФ.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (образец № 4). На них распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с некоторыми особенностями, установленными именно для этой категории работников<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Части 1, 4 ст. 310 ТК РФ.

Но даже в случае заключения гражданско-правового договора (см. ответ на **Вопрос № 15**) или трудового договора, но не с надомником, оплачивать так называемые страховые суммы, взносы, пени и т. п. ни в коем случае не стоит.

Процедура оформления на работу в соответствии с трудовым законодательством достаточно прозрачна и описана в ст. 68 ТК РФ (см. ответ на **Вопрос № 36**), а выплата заработной платы (не гонорара) регулируется главой 21 ТК РФ.

В последние годы популярным также стал набор персонала для работы удаленно на маркетплейсах<sup>42</sup>.

Отличить сомнительное объявление о вакансии от настоящего достаточно просто. Вас должен насторожить один или несколько в совокупности моментов: предложение выплатить какую-либо сумму; необходимость произведения выплаты на электронный кошелек; предложение о работе, отправленное в мессенджере или не с корпоративного адреса электронной почты (хотя корпоративные легко подделываются); обещания высоких доходов при низкой занятости и др.

Помните, что вычислить конкретного владельца кошелька достаточно сложно – даже если он идентифицирован (то есть подтвержден паспортными данными), руководство сервисов не предоставит вам эту информацию, так как обработка персональных данных (в том числе их распространение, предоставление, доступ) осуществляется только с согласия субъекта персональных данных<sup>43</sup>. Остается возможным обращение в правоохранительные органы, но, как показывает практика, такие дела чаще всего не раскрываются.

#### **Полезная книга:**

Джош Кауфман, [«Сам себе MBA. Самообразование на 100%»](#)

***Вопрос № 12.** Мне предложили пройти платное двухнедельное обучение, по результатам которого будет принято решение о моей кандидатуре (до заключения трудового договора). Каковы шансы, что после него меня возьмут на работу?*

Трудовым кодексом РФ установлена возможность получения образования кандидатом по направлению потенциального работодателя<sup>44</sup>. Для этого должен быть заключен ученический договор (образец № 5). При этом кодексом не установлено, что работодатель обязан после окончания обучения заключить трудовой договор, если это специально не оговорено в ученическом договоре. Это также подтверждает судебная практика<sup>45</sup>.

При этом в период обучения (ученичества) обучающимся должна выплачиваться стипендия, размер которой не может быть ниже федерального МРОТ, а выполненная работа на практических занятиях оплачивается по установленным расценкам<sup>46</sup>. Так, с 1 января 2024 года МРОТ составляет 19 242 руб.<sup>47</sup> С актуальными данными всегда можно ознакомиться по [ссылке](#).

Размер стипендии наравне с другими обязательными условиями (приобретаемой квалификацией, обязанностью обучающегося в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору в течение установленного срока и т. п.) указываются в ученическом договоре<sup>48</sup>. Также в нем могут быть указаны и факультативные условия, достигнутые по

---

<sup>42</sup> Как не стать жертвой мошенников, которые представляются работодателями, можно узнать на сайте Банка России: [https://cbr.ru/information\\_security/pmp/](https://cbr.ru/information_security/pmp/).

<sup>43</sup> Пункт 1 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

<sup>44</sup> Часть 1 ст. 198 ТК РФ.

<sup>45</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Башкортостан от 2 августа 2012 г. по делу № 33-8251/2012, Определение СК по гражданским делам Ленинградского областного суда Ленинградской области от 13 ноября 2013 г. по делу № 33-5170/2013 и др.

<sup>46</sup> Статья 204 ТК РФ.

<sup>47</sup> Статья 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в редакции Федерального закона от 27 ноября 2023 г. № 548-ФЗ.

<sup>48</sup> Статья 199 ТК РФ.

соглашению сторон, – например, обязанность работодателя заключить с успешно окончившим обучение учеником трудовой договор и др.

Таким образом, оплачивать обучение должны не вы, а потенциальный работодатель, да и еще выплачивая вам стипендию. Даже если он это сделает, а в ученическом договоре будет отсутствовать условие о последующем заключении с вами трудового договора, он не будет обязан взять вас на работу. Но в данном случае становится актуальным другой вопрос: с какой целью работодатель будет выплачивать стипендию, если в дальнейшем откажет в трудоустройстве? Ответ на него сложно найти в текущей действительности.

Имейте в виду, что, если ученик по окончании обучения без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору (в том числе не приступает к работе, если это прописано в ученическом договоре), он будет обязан возратить полученную стипендию, а также возместить другие понесенные работодателем расходы<sup>49</sup>. Поэтому, прежде чем подписывать ученический договор, рекомендую досконально ознакомиться с его условиями.

***Вопрос № 13.** После стандартной отработки на старом месте в связи с увольнением по собственному желанию я планировал отгулять отпуск, а потом выходить на новую работу. Таким образом, между принятием решения и выходом на работу пройдет месяц. Я беспокоюсь, не возьмут ли за это время другого человека. Если я предложу подписать работодателю job offer, не откажет ли он мне в трудоустройстве в дальнейшем?*

Job offer, или предложение о работе, в России не имеет правового статуса, так как действующими нормами трудового законодательства не установлено. Поэтому подписание такого документа обеими сторонами (кандидатом и будущим работодателем) чаще всего является признаком хорошего тона и демонстрирует в первую очередь высокие стандарты принятой в компании корпоративной культуры.

Инспекторы Роструда считают, что job offer может иметь такой правовой статус, как оферта<sup>50</sup>. Оферта не является договором, это всего лишь предложение заключить договор, содержащее существенные условия договора. Ее можно отозвать до отправления адресатом акцепта. Работодатель вправе отказаться от условий job offer, при этом ни он, ни кандидат не вправе потребовать от другой стороны заключения трудового договора. Следуя этой логике, получается, что и кандидат может отказаться от подписанного им предложения о работе без каких-либо негативных последствий, за исключением, конечно, порчи отношений и попадания в черный список.

С другой стороны, запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора, который может быть обжалован в суде<sup>51</sup> (см. ответы на **Вопросы № 89, 91**). Но действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу: например, женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, и др. Вопрос, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела<sup>52</sup>. И если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ будет являться обоснованным. Возникает вопрос: если после подписания с вами job offer, не имеющим юридической силы, будет найден кандидат с более лучшими деловыми качествами, чем ваши, то почему отказ вам может быть неправомерным?

---

<sup>49</sup> Часть 2 ст. 207 ТК РФ.

<sup>50</sup> Статья 435 ГК РФ.

<sup>51</sup> Статья 64 ТК РФ.

<sup>52</sup> Пункт 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Судебная практика по этому вопросу малочисленная, поэтому принимать решение, подписывать job offer или нет, вы должны сами. Я считаю так: подписав этот документ, вы вправе отказаться от него, помня про указанные выше последствия, но также понимать, что и работодатель может передумать. Хотя мне неизвестны такие случаи на практике.

Кстати, некоторые юристы рекомендуют работодателям составлять job offer таким образом, чтобы минимизировать нежелательные правовые последствия. А именно: оно не должно быть доказательством предложения работы и (или) условий приема на работу и содержать признаки трудового договора (например, размера оплаты труда, трудовой функции, наименований сторон, дату начала работы и т. п.) (см. ответы на **Вопросы № 15, 16**). Хотя, исходя из западной практики, именно эти условия и должны быть включены в него (образец № 6). Причем инспекторы Роструда напоминают, что в ТК РФ положений, обязывающих работодателя заключать трудовой договор на условиях, указанных в job offer, нет, так как условия трудового договора, как правило, определяются сторонами при его заключении. Этот тезис подтверждает пример из судебной практики: Иркутский областной суд признал законным заключение с работником срочного трудового договора, хотя в приглашении на работу работнику было предложено заключить трудовой договор на неопределенный срок<sup>53</sup>.

**Полезная книга:**

Даниэль Канеман, [«Думай медленно... Решай быстро»](#)

***Вопрос № 14.** При работе в предыдущей компании у меня был запланирован двухнедельный отпуск в июне и куплены все необходимые билеты. В апреле мне пришлось уволиться и искать новую работу. Стоит ли говорить потенциальным работодателям об этом отпуске на собеседованиях или можно сделать это уже после выхода на работу, учитывая, что отпуск не хотелось бы отменять?*

Довольно распространенная на практике ситуация, так как график отпусков на следующий год должен быть утвержден не позднее, чем за две недели до его наступления, то есть максимум до середины декабря предыдущего года<sup>54</sup>. Поэтому работники, не планирующие увольняться на момент подачи сведений о датах предполагаемых отпусков, которые практически всегда согласованы с их родными или друзьями, попадают в такие досадные ситуации.

Моя позиция на этот счет следующая, и она подтверждается на практике благоприятными решениями. Говорить об этом нужно на собеседовании, но только тогда, когда становится очевидным, что вас берут на эту работу. Иначе говоря, делать это нужно во время последнего интервью, а не первого. Либо во время достижения договоренностей по электронной почте или телефону, если оно происходит не при личной встрече. Вы должны понимать, что именно в этот момент, когда обе стороны пришли к желательному компромиссу: компания закрыла вакансию, а работник нашел работу, наилучший момент, чтобы «прогнать» работодателя, так как он в вас заинтересован. В большинстве случаев удастся решить вопрос с предоставлением вам отпуска, как правило, на испытательном сроке в вашу пользу.

А вот если вы скажете об этом уже работая в компании, шансы уйти в отпуск через месяц-другой после трудоустройства достаточно низки, тем более вы еще будете проходить испытательный срок.

Учтите, что он будет продлен на период отпуска, так как в него не включается время, когда работник болел или фактически отсутствовал на работе<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 22 июня 2017 г. по делу № 33-5848/2017.

<sup>54</sup> Часть 1 ст. 123 ТК РФ.

<sup>55</sup> Часть 7 ст. 70 ТК РФ.

Если вам отказали в такой просьбе, то вам придется отменить отпуск либо искать другую работу.

## Глава 2. Заключение трудового договора

### § 1. Трудовой договор

**Вопрос № 15.** *На основании какого договора должно быть оформлено трудоустройство?*

Прием на работу оформляется трудовым договором, при этом издание соответствующего приказа (распоряжения) с 22 ноября 2021 года является теперь правом, а не обязанностью работодателя<sup>56</sup>. Во время проведенного в 2020-2021 годах эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой, была выявлена избыточная норма об оформлении приказа о приеме на работу, содержание которого аналогично некоторым положениям трудового договора, поэтому эту норму исключили из кодекса<sup>57</sup>.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, ЛНА и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя<sup>58</sup> (образец № 7).

Часто работодатели грешат тем, что вместо трудового договора заключают гражданско-правовой, фактически регулирующий трудовые отношения между работником и работодателем, хотя законодательно это запрещено<sup>59</sup>.

Гражданско-правовой договор – это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей<sup>60</sup>. Выделяют несколько видов таких договоров. Чаще всего за трудовые договоры выдают следующие.

**Договор подряда.** По данному договору 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. При этом выделяют бытовой подряд, строительный подряд, подряд на выполнение проектных и изыскательных работ, подрядные работы для государственных нужд<sup>61</sup>.

**Договор возмездного оказания услуг** (медицинских, ветеринарных, аудиторских, консультационных, информационных услуг, услуг связи, услуг по обучению, туристическому обслуживанию и др.). По этому договору исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги<sup>62</sup>.

---

<sup>56</sup> Часть 1 ст. 68 ТК РФ.

<sup>57</sup> Федеральный закон от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой».

<sup>58</sup> Часть 1 ст. 56 ТК РФ.

<sup>59</sup> Часть 2 ст. 15 ТК РФ.

<sup>60</sup> Пункт 1 ст. 420 ГК РФ.

<sup>61</sup> Статья 702 ГК РФ.

<sup>62</sup> Статья 779 ГК РФ.

**Договор на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских или технологических работ.** По этому договору исполнитель обязуется провести обусловленные техническим заданием заказчика научные исследования или разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее<sup>63</sup>.

**Договор авторского заказа.** По данному договору одна сторона (автор) обязуется по заказу другой стороны (заказчика) создать обусловленное договором произведение науки, литературы или искусства на материальном носителе или в иной форме<sup>64</sup>.

**Агентский договор.** По такому договору одна сторона (агент) обязуется за вознаграждение совершать по поручению другой стороны (принципала) юридические и иные действия от своего имени, но за счет принципала либо от имени и за счет принципала<sup>65</sup>.

Нередки случаи, когда недобросовестные работодатели заключают с сотрудниками **договоры аренды** различных видов имущества, например, автомобиль (работник в этом случае является арендодателем, а работодатель – арендатором), чтобы под видом платы за временное пользование имуществом выплачивать им зарплату<sup>66</sup>.

Предметом гражданско-правового договора является выполнение определенного задания или оказание услуги, то есть конкретных объемов работ, а трудового – выполнение трудовой функции. Не стоит путать гражданско-правовой договор и срочный трудовой договор, которым допускается выполнение работ в ограниченный период времени (например, временные, сезонные работы и т. п.)<sup>67</sup>.

Социальные гарантии и компенсации (например, выходное пособие при сокращении или ликвидации организации, предоставление и оплата отпуска и т. п.) предусмотрены только трудовым законодательством. ГК РФ этого не содержит. Правда, с 1 января 2023 года в перечень лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, включили в том числе лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг (за исключением лиц, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход») – до указанной даты физлицам освободились от взносов, что было еще одним недостатком договора гражданско-правового характера<sup>68</sup>.

Данные аспекты являются наиболее важными аргументами, почему не стоит соглашаться на заключение гражданско-правового договора.

**Полезная книга:**

Кейт Аткинсон, [«Поворот к лучшему»](#)

**Вопрос № 16.** *Во время приема на работу мне предложили подписать договор, из названия которого не совсем ясно, о каком договоре идет речь. По каким признакам можно это проверить?*

В предыдущем вопросе мы подробно рассмотрели, какие виды договоров чаще всего встречаются.

Следующие семь советов помогут вам определить его вид, если у вас есть сомнения, что он не трудовой.

---

<sup>63</sup> Статья 769 ГК РФ.

<sup>64</sup> Статья 1288 ГК РФ.

<sup>65</sup> Статья 1005 ГК РФ.

<sup>66</sup> Статья 606 ГК РФ.

<sup>67</sup> Статья 59 ТК РФ.

<sup>68</sup> Статья 178, главы 19, 21 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1 ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

**Совет № 1.** Спросите напрямую, какой вид договора (трудовой или гражданско-правовой) будет заключен. Как бы ни казалось банальным, часто прямо заданный вопрос не позволит работодателю увильнуть от ответа.

**Совет № 2.** Посмотрите на название вида договора: если речь идет о трудовом договоре, то и будет написано либо «*Трудовой договор*», либо «*Типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем – некоммерческой организацией*». Если же присутствует слово «*ДОГОВОР № ...*», то значит, что с вами пытаются заключить гражданско-правовой.

**Совет № 3.** Внимательно прочитайте преамбулу договора, то есть первый абзац. Здесь указываются имена (наименования) сторон, сведения о лицах, действующих от имени сторон, и о документах, на которых основаны полномочия таких лиц. Если она примерно такая и содержит слова «*работодатель*» и «*работник*», то это трудовой договор:

*ООО «Лидер плюс» в лице генерального директора Иванова Ивана Ивановича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «**Работодатель**», с одной стороны и гражданин РФ Петров Петр Петрович, именуемый в дальнейшем «**Работник**», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий договор о нижеследующем <...>.*

Если же первый абзац примерно такого содержания и в нем присутствуют слова «*Заказчик*», «*Исполнитель*», «*Подрядчик*», «*Консультант*», то это гражданско-правовой договор:

*ООО «Лидер минус» в лице генерального директора Васильева Василия Васильевича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «**Заказчик**», с одной стороны и гражданин РФ Петров Петр Петрович, именуемый в дальнейшем «**Консультант**», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий договор о нижеследующем <...>.*

**Совет № 4.** На следующем этапе изучается основная часть договора. В частности, его предмет.

Предметом трудового договора является выполнение исполнителем (работником) не какой-то конкретной разовой работы, а определенных трудовых функций, входящие в обязанности физического лица – работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга, как по договору возмездного оказания услуг<sup>69</sup>. Сравните:

*По настоящему трудовому договору Работник обязуется выполнять обязанности по профессии / должности юрисконсульта в Департаменте правового обеспечения, а Работодатель обязуется обеспечивать Работнику необходимые условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, а также своевременную и полную выплату заработной платы.*

И:

*По настоящему договору Исполнитель обязуется по заданию Заказчика оказать услуги юридического характера, а Заказчик обязуется оплатить данные услуги.*

---

<sup>69</sup> Пункт 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

Думаю, несложно догадаться, в каком примере предмет договора возмездного оказания услуг, а в каком – трудового.

**Совет № 5.** Затем внимательно прочитайте сам текст договора – вам не потребуются серьезные юридические знания, чтобы найти (или, наоборот, не найти) в нем следующие **обязательные** для указания в трудовом договоре сведения<sup>70</sup>:

- место работы, при необходимости – указание обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дату начала работы;
- срок действия договора, если заключается срочный трудовой договор, и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права.

Помимо этих обязательных условий, в трудовом договоре могут быть указаны и другие – все они перечислены в ст. 57 ТК РФ.

А если вы устраиваетесь на работу к работодателю – субъекту малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, или в НКО, то в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы, могут быть указаны и условия, которые должны регулироваться ЛНА, так как их данные работодатели вправе частично или полностью не оформлять<sup>71</sup>.

Исходя из опыта, отметим, что некоторые компании специально или в силу слабых знаний по кадровому делопроизводству не указывают одно или несколько обязательных условий в трудовом договоре (например, размер оклада), но это не означает, что данный договор не будет являться трудовым – на его вид будет указывать наличие большинства других упомянутых выше условий.

**Совет № 6.** Еще раз прочитайте текст предлагаемого документа на предмет используемых терминов. Наличие таких, как «*профессия (должность)*», «*заработная плата*», «*основное место работы*», «*Трудовой кодекс РФ*», «*трудовое законодательство*», «*трудовые обязанности*», «*настоящий трудовой договор*», «*режим работы*», «*условия труда*» и т. п., будет свидетельствовать о заключении трудового договора, и наоборот.

И условий: трудовой договор от гражданско-правового отличают организационный (использование таких фраз, как «*Работодатель вправе требовать от Работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда*», «*Работодатель вправе привлечь Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке*,

---

<sup>70</sup> Часть 2 ст. 57 ТК РФ.

<sup>71</sup> Статья 309.2 ТК РФ.

установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами» и т. п.) и личностный признаки («Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором» и т. п.)<sup>72</sup>.

**Совет № 7.** Спросите, какие документы необходимо будет предъявить (предоставить) при заключении договора, за исключением паспорта. Если работодатель отвечает, что, по сути, никаких, то это значит, что речь идет о гражданско-правовом договоре. Для заключения трудового договора ТК РФ предусмотрено предъявление (предоставление) определенных документов (см. ответы на **Вопросы № 36, 37**).

Согласитесь, узнать о том, что предлагаемый вам для подписания договор не является трудовым, в момент оформления на работу – не очень приятная ситуация, плана «Б» у многих кандидатов на этот момент уже не будет.

Чтобы этого не случилось, рекомендую уточнять о соблюдении трудового законодательства и виде договора на этапе собеседования, причем делать это лучше всего в самом начале переговоров и не давать своего согласия о выходе на работу, пока вы не изучите текст договора. А почему бы и нет? Многие кандидаты боятся попросить потенциального работодателя показать им договор или прислать его по почте. А совершенно зря. Помните, что те, кому скрывать нечего, не будут это делать, а наоборот – порадуются, что в свою команду берут человека, умеющего отстаивать свои права.

В октябре 2016 года Роструд запустил бесплатный сервис по проверке трудовых договоров <https://онлайнинспекция.рф/precheck/148>. С его помощью можно узнать присутствуют ли полностью или частично обязательные для включения в трудовой договор условия. Для этого потребуется экземпляр трудового договора. В конце проверки будут выданы ошибки и даны рекомендации по их устранению.

Помимо анализа шаблона трудового договора есть еще множество других законных и бесплатных способов проверки потенциального работодателя, в том числе на задолженность по зарплате. Рекомендации, как это сделать, вы найдете в книге «**21 способ проверить работодателя перед трудоустройством**». По данной [ссылке](#) вы можете купить ее со скидкой 10%.

**Вопрос № 17.** *Спустя некоторое время после трудоустройства выяснилось, что заключенный со мною договор является договором подряда. Могу ли я потребовать от работодателя «переделать» его в трудовой?*

Да, можете.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается<sup>73</sup>.

Если вы обнаружили, что заключенный с вами договор не является трудовым, или вы об этом знали на этапе оформления, но в силу каких-то обстоятельств согласились на его заключение, то вы вправе обратиться с письменным заявлением к вашему «работодателю», то есть заказчику, в ГИТ в субъекте РФ, с иском заявлением в суд или заявлением в прокуратуру в субъекте РФ<sup>74</sup> (образцы № 8, 9, 10, 42).

Для обращения в ГИТ и прокуратуру срок не установлен, но обращаться в инспекцию нужно до подачи искового заявления в суд, так как государственный инспектор труда не вправе выдавать работодателю предписание об устранении нарушения по искам, принятым к рассмотрению судом, или вопросам, по которым имеется решение суда<sup>75</sup>.

<sup>72</sup> Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 1 ноября 2006 г. № А33-4217/2006-Ф02-5620/06-С1.

<sup>73</sup> Часть 2 ст. 15 ТК РФ.

<sup>74</sup> Абзацы 2-3 ч. 1 ст. 19.1, 356-357, 391 ТК РФ, ст. 10, 21, 26 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».

<sup>75</sup> Часть 2 ст. 357 ТК РФ.

Для обращения в суд законодательством установлен трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав<sup>76</sup>. В данном случае можно было бы предположить, что таким моментом является заключение договора подряда. Хотя в судебной практике также встречается позиция, когда срок считается непропущенным, если работник обратился в суд в любой день периода действия договора, в том числе и в последние дни, если он заключен на год<sup>77</sup>.

Я рекомендую начать с «работодателя», так как такое обращение покажет ему всю серьезность ваших намерений, и шансы достичь выгодных вам договоренностей достаточно высоки. Затем обратиться в ГИТ и только после этого – в суд.

Направить обращение в ГИТ можно по почте заказным письмом с уведомлением и описью вложения или с помощью электронного сервиса «Онлайнинспекция.РФ». Оно должно быть рассмотрено в течение 30 дней со дня регистрации<sup>78</sup>. В некоторых региональных ГИТ действует горячая линия, по которой можно бесплатно проконсультироваться. Отметим, что все мои попытки дозвониться в московскую инспекцию не увенчались успехом. Говорят, что это возможно в начале рабочего дня, когда не очень большой наплыв желающих. Также ведется личный прием граждан, более подробную информацию о графике работы специалистов можно узнать на официальном сайте конкретной инспекции.

Для устранения каждого нарушения в случае выдачи работодателю соответствующего предписания будет установлен конкретный срок, в зависимости от характера нарушения и важности мероприятия для обеспечения безопасности работника<sup>79</sup>. Например, для изменения записи в трудовой книжке или отмены и издания какого-либо приказа (за исключением мероприятий в случае незаконного увольнения, так как такие споры рассматриваются непосредственно в судах<sup>80</sup>, как правило, устанавливается незамедлительный срок выполнения. Для внесения изменений в ЛНА или выплаты неполученный в срок зарплаты или других сумм может быть установлен месячный или другой срок.

Кстати, за невыполнение предписания в установленный срок или его ненадлежащее выполнение для работодателя установлена административная ответственность: наложение штрафа на должностных лиц в размере от 30 тыс. до 50 тыс. руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет; для ИП – от 30 тыс. до 50 тыс. руб.; на юридических лиц – от 100 тыс. до 200 тыс. руб.<sup>81</sup>

О том, в какой суд необходимо подавать исковое заявление и как его составить, см. ответ на **Вопрос № 91**.

Стоит учитывать, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом спора о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений<sup>82</sup>.

В случае признания их таковыми вы будете считаться принятым на работу по трудовому договору со дня вашего фактического допущения к исполнению обязанностей по договору подряда<sup>83</sup>.

---

<sup>76</sup> Часть 1 ст. 392 ТК РФ.

<sup>77</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 6 мая 2015 г. № 33-15255/15.

<sup>78</sup> Часть 1 ст. 12 Федерального закона от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

<sup>79</sup> Пункт 1 ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

<sup>80</sup> Часть 2-3 ст. 391 ТК РФ.

<sup>81</sup> Часть 23 ст. 19.5 КоАП РФ.

<sup>82</sup> Часть 3 ст. 19.1 ТК РФ.

<sup>83</sup> Часть 4 ст. 19.1 ТК РФ.

Помимо административной ответственности, переквалификация отношений по гражданско-правовому договору в трудовые отношения влечет определенные последствия для работодателя: внести запись о приеме на работу в трудовую книжку, если она ведется, выплатить работнику предусмотренные законодательством компенсации (например, за неиспользованный отпуск), доплатить страховые взносы с сумм заработка, уплатить штраф и пени за неполную уплату страховых взносов и т. п.<sup>84</sup> Судебная практика по признанию гражданско-правовых отношений трудовыми достаточно обширна и складывается в пользу работников<sup>85</sup>.

**Полезная книга:**

Джефффри Дж. Фокс, [«Как стать первоклассным руководителем: Правила привлечения и удержания лучших специалистов»](#)

**Вопрос № 18.** Работодатель сообщил, что оформление на работу будет по договору самозанятости, а выплата зарплаты – 1 раз в месяц. Что это значит?

Такого понятия, как «договор самозанятости» законодательство не содержит, это сложившееся в обиходе название специального налогового режима – налога на профессиональный доход (далее – НПД). Этот режим введен в порядке эксперимента с 2019 года в Москве, Московской, Калужской областях и Республике Татарстан с целью обеспечения благоприятных условий осуществления деятельности самозанятых граждан. Сегодня в эксперименте, который закончится 31 декабря 2028 года, принимают все субъекты России. С каждым годом все больше россиян получают статус самозанятого: так, по данным ФНС России, этот статус на конец 2023 года имело 9 279 524 человека, что на 41% больше, чем годом ранее<sup>86</sup>.

Объектом налогообложения являются доходы от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав). А не признаются объектом налогообложения среди прочих доходы, получаемые в рамках трудовых отношений<sup>87</sup>.

Ставка налога составляет 4% или 6% в отношении доходов, полученных от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав) физическим лицам или юридическим лицам соответственно. В течение всего периода проведения эксперимента ставки не могут быть увеличены. Доход налогоплательщика за календарный год ограничен суммой в 2,4 млн руб. Если этот лимит будет превышен, лицо потеряет в текущем году право применять спецрежим. Со дня превышения лимита доходы нужно облагать НДФЛ, но доходы, к которым до превышения лимита применялся налог на профессиональный доход, пересчитывать не нужно.

В период применения НПД физические лица освобождены от уплаты НДФЛ в отношении доходов, являющихся объектом налогообложения НПД. А выплаты и иные вознаграждения, полученные физическими лицами, учитываемые при НПД, не признаются объектом обложения страховыми взносами для заказчиков (покупателей) – организаций и ИП, в случае наличия у них чека, сформированного налогоплательщиком НПД<sup>88</sup>.

---

<sup>84</sup> Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 29 мая 2018 г. № Ф04-1853/18, Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 26 сентября 2019 г. № 07АП-7175/19, Определение Московского городского суда от 21 октября 2019 г. по делу № 4г-9393/2019.

<sup>85</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам суда Еврейской автономной области от 26 июня 2015 г. по делу № 33-307/2015, Решение Свердловского областного суда от 4 августа 2015 г. по делу № 72-838/2015, Апелляционное определение СК по административным делам Омского областного суда от 22 июля 2015 г. по делу № 33-4714/2015, Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 6 октября 2014 г. по делу № 33-9009.

<sup>86</sup> С детальной статистикой по плательщикам налога на профессиональный доход можно познакомиться на сайте ФНС России по ссылке <https://geochecki-vpd.nalog.gov.ru/self-employment>.

<sup>87</sup> Статья 6 Федерального закона от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (далее – Закон № 422-ФЗ), п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

<sup>88</sup> Абзац 2 ч. 1 ст. 15, ч. 8 ст. 2 Закона № 422-ФЗ.

Таким образом, «экономия» на налогах и страховых взносах (минимум 7% и 30% соответственно, итого почти 40%) породила порочную практику оформления приема на работу по гражданско-правовым договорам, как правило, по договору возмездного оказания услуг (см. ответ на **Вопрос № 15**), а не по трудовым. Это нарушение законодательства! Во-первых, физлица не вправе уплачивать НПД с доходов по договорам, в которых заказчиками выступают их работодатели или лица, бывшие таковыми менее двух лет назад<sup>89</sup>. Во-вторых, такие схемы выявляются налоговыми органами совместно с трудовой инспекцией<sup>90</sup>. Отношения по ГПД могут быть переквалифицированы в трудовые (см. ответ на **Вопрос № 17**) со всеми вытекающими из этого негативными последствиями как для работодателей, так и работников: доначислений НДФЛ и страховых взносов, пени и штрафов, а также привлечение работодателя к ответственности за нарушение трудового и налогового законодательства. Поэтому рекомендую отказаться от оформления на работу таким образом и настоять на заключении трудового договора или искать новую работу.

Одним из вариантов отказа может быть такая формулировка: «Я оформлял(а) статус самозанятого для того, чтобы в меньшем размере уплачивать НДФЛ при сдаче недвижимости в аренду, а не для того, чтобы лишить себя сегодня и в будущем положенных в соответствии с законодательством гарантий». На это вам, конечно, возразят в стиле «Ой, о пенсии еще думать рано, да и ее могут отменить, например, как в Индии. Поэтому нужно инвестировать!» Мой совет таков: никогда не поздно думать о своем благополучии, даже в отдаленном будущем. Эти 20 (30, 40, 50 лет) пробегут, ой, как быстро. В крайнем случае на такое предложение можете попросить доплатить эти самые 40% сверх, которые вы и будете инвестировать.

**Вопрос № 19.** *Я – дизайнер. У меня оформлена самозанятость. В настоящее время я планирую устроиться на работу по трудовому договору в штат, но и подработки бросать не хотелось бы. Нужно ли мне прекращать режим НПД?*

Нет, это делать необязательно.

Закон № 422-ФЗ не содержит запрета для лиц, состоящих в трудовых отношениях с юридическим лицом, применять НПД в отношении доходов, получаемых от других юридических лиц по гражданско-правовым договорам, что неоднократно подтверждали налоговики в своих разъяснениях<sup>91</sup>. Таким образом, физические лица вправе это делать при соблюдении иных ограничений, предусмотренных законом, о которых мы более подробно поговорили в ответе на **Вопрос № 18**. Напомним, зарплата не является объектом обложения НПД, поэтому с нее удерживается НДФЛ налоговым агентом – работодателем.

Единственный момент, на который повторно нужно обратить внимание, это запрет на подработку у нынешнего работодателя или лица, бывшим таковым в течение последних двух лет.

**Полезная книга:**

Карл Ридер, [«Сам себе босс. Контролируйте свое время, доход и жизнь»](#)

**Вопрос № 20.** *Будет ли работодатель уплачивать страховые взносы, в том числе на мою пенсию, если со мной будет заключен не трудовой, а гражданско-правовой договор с самозанятым?*

Нет, работодатель не уплачивает страховые взносы за самозанятого, так как выплаты и иные вознаграждения, полученные работником, не признаются объектом обложения страхо-

---

<sup>89</sup> Пункт 8 ч. 1 ст. 6 Закона № 422-ФЗ.

<sup>90</sup> Информация Федеральной налоговой службы от 26 ноября 2019 г. «Гражданско-правовые договоры между работодателями и самозанятыми могут быть переквалифицированы в трудовые».

<sup>91</sup> Письмо Федеральной налоговой службы от 25 января 2019 г. № СД-3-3/458@, Письмо Федеральной налоговой службы от 14 марта 2019 г. № АС-17-3/56 и др.

выми взносами для плательщиков страховых взносов – организаций в случае наличия у них чека, сформированного плательщиком налога на профессиональный доход<sup>92</sup>.

Чтобы заработать пенсию плательщики НПД могут уплачивать страховые взносы на обязательное пенсионное обеспечение в добровольном порядке с ограничением по минимуму и максимуму<sup>93</sup>. Периоды уплаты страховых взносов физлицами за себя будут включаться в страховой стаж. В свою очередь наличие страхового стажа соответствующей продолжительности является одним из условий назначения страховой пенсии по старости<sup>94</sup>.

Если вы осуществляли деятельность в качестве самозанятого в течение всего календарного года, то для включения одного года в страховой стаж нужно уплатить установленный минимальный размер страхового взноса на ОПС. В 2024 году он составляет 50 798,88 руб. В случае, когда вы в качестве самозанятого работали не полный календарный год, то в страховой стаж будет включаться фактическое количество календарных месяцев и дней при условии уплаты пропорциональной суммы страховых взносов, определенной также исходя из указанного выше размера<sup>95</sup>.

Максимальный размер страховых взносов на 2024 год составляет 406 391,04 руб.<sup>96</sup>

Формула для самостоятельного расчета размера страховых взносов проста. Минимальный размер считается так:

*1 МРОТ x 22% x количество месяцев (по общему правилу – 12)*

Максимальный размер:

*8 МРОТ x 22% x количество месяцев (по общему правилу – 12)*

МРОТ на 2024 год, напомним, составляет 19 242 руб.<sup>97</sup>

Как мы видим, для расчета добровольного минимального или максимального размера страховых взносов неважен размер дохода. Даже если вы заработали за год условно 1 тыс. руб., то минимальные 50 798,88 нужно будет заплатить, если вы решитесь это делать.

*Допустим, ваш потенциальный ежемесячный доход будет составлять 100 тыс. руб.*

*Рассмотрим два варианта: по трудовому договору и по гражданско-правовому с самозанятым.*

#### **Трудовой договор**

*При работе по трудовому договору плательщиком страховых взносов выступает работодатель. Единый тариф страховых взносов равен 30%, из них взносы на обязательное пенсионное страхование в бюджет СФР России будут рассчитаны по нормативу 72,8%<sup>98</sup>.*

*Таким образом, с зарплаты равной 100 тыс. руб., работодатель на страховые взносы в месяц заплатит:  $100\ 000 \times 30\ \% = 30\ 000$  рублей, а в год – 360 000. Из них на пенсию будет перечислено:  $360\ 000 \times 72,8\ \% = 262\ 080$  руб. Или 21 840 руб. в месяц. Важно! Страховые*

<sup>92</sup> Часть 1 ст. 15 Закона № 422-ФЗ.

<sup>93</sup> Пункт 5 ст. 29, подп. 6 п. 1 ст. 29 Федерального закона от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», постановление Правительства РФ от 10 мая 2017 г. № 546.

<sup>94</sup> Часть 2 ст. 8, ч. 3 ст. 13, ч. 2 ст. 35 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», Приложение 3 к закону, подп. «б(3)» п. 2 Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий», утв. Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2014 г. № 1015.

<sup>95</sup> Абзацы 7, 9 п. 5 ст. 29 Закона № 167-ФЗ.

<sup>96</sup> Абзац 3 п. 5 ст. 29 Закона № 167-ФЗ, ст. 1 Закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ.

<sup>97</sup> Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в редакции Федерального закона от 27 ноября 2023 г. № 548-ФЗ.

<sup>98</sup> Абзац 4 подп. 1 п. 1 ст. 146 БК РФ.

*взносы будут рассчитаны от размера зарплаты, но уплачены не из нее. Вы получите на руки обещанный доход за вычетом НДФЛ, то есть 87 тыс.*

#### **Гражданско-правовой договор**

*В этом случае самозанятый получит 100 тыс., при этом ему нужно будет уплатить 6 тыс. руб. налога, итого останется 94 тыс.*

*Если не платить страховые взносы, то, как мы видим, самозанятый даже в выигрыше на 7 тыс. руб. (94 000 – 87 000). Но если заплатить их в том же размере, в котором заплатил бы работодатель, оформив вас по трудовому договору, – 21 840 руб., то мы видим совершенно обратную ситуацию: 94 000 – 21 840 = 72 160 руб. Или на 14 840 руб. меньше по сравнению с первым вариантом.*

Таким нехитрым образом вы можете посчитать, сколько вы «должны» заложить сверх дохода, если работодатель предлагает оформить прием на работу не по трудовому договору. Эти расчеты и станут основным аргументом в разговоре с работодателем об оформлении трудового договора либо повышения вознаграждения по гражданско-правовому. В ответ вы, конечно, можете услышать что-то типа «Зачем платить страховые взносы, еще неясно, что будет с пенсией, лучше инвестируйте!» Оспаривать это утверждение не будем, но лучше предусмотреть разные вариации развития событий, так как какое будущее нас ждет, пожалуй, никому неизвестно.

Для вступления в добровольные правоотношения по обязательному пенсионному обеспечению необходимо подать соответствующее заявление в территориальный орган СФР<sup>99</sup>.

Сделать это можно онлайн (в личном кабинете застрахованного лица на сайте СФР, на едином портале госуслуг или в мобильном приложении «Мой налог»), лично в территориальном органе СФР (по месту жительства) или дистанционно (через Почту России, отправив заявление и пакет документов в территориальный орган СФР).

Уплачивать страховые взносы нужно не позднее 31 декабря текущего календарного года, а в случае подачи заявления о прекращении правоотношений по ОПС – не позднее дня его подачи в территориальный орган СФР. Можно перечислить сразу всю сумму страховых взносов за год или вносить платеж частями в течение года, например, ежемесячно<sup>100</sup>.

Что касается страховых взносов на медицинское страхование, освобождение от их уплаты не означает, что плательщик НПД не сможет, например, получить медицинскую помощь. Дело в том, что налог с доходов плательщика НПД распределяется не только в бюджет соответствующего субъекта Российской Федерации, но и в Федеральный Фонд ОМС – 63% и 37% соответственно<sup>101</sup>. Поэтому плательщик НПД будет получать медпомощь на основании своего обычного полиса ОМС.

НДФЛ, напомним, за самозанятого работодатель также не уплачивает, так как не является налоговым агентом в этом случае<sup>102</sup>. Сумму налога – по налоговой ставке 4% или 6% – исчисляет налоговый орган и уведомляет об этом налогоплательщика через мобильное приложение «Мой налог» не позднее 12-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором был получен доход от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав). Налог работник уплачивает самостоятельно не позднее 28-го числа этого месяца<sup>103</sup>.

<sup>99</sup> Пункт 3 ст. 29 Федерального закона от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», подп. «д» п. 2, п. п. 3, 4 Правил подачи заявления о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию и заявления о прекращении правоотношений по обязательному пенсионному страхованию, утв. Приказом Минтруда России от 31 мая 2017 г. № 462н.

<sup>100</sup> Абзац 6 п. 5 ст. 29 Закона № 167-ФЗ; Информация СФР «Как делать добровольные взносы на пенсию».

<sup>101</sup> Абзац 50 п. 2 ст. 56, абз. 3 подп. 3 п. 1 ст. 146 Бюджетного кодекса РФ.

<sup>102</sup> Пункт 2 ст. 226 Налогового кодекса Российской Федерации.

<sup>103</sup> Статья 11 Закона № 422-ФЗ.

**Вопрос № 21.** *По итогам проверки службой безопасности потенциальный работодатель узнал, что у меня есть статус самозанятого и предложил мне прекратить деятельность в таком качестве. Имею ли я право отказаться, и если да, то каким образом я могу аргументировать отказ?*

Ответ на главный вопрос зависит от того, устраиваетесь ли вы на работу на государственную (муниципальную) службу или в коммерческую организацию.

В первом случае применять НПД можно только в отношении доходов от сдачи в аренду (наем) жилья<sup>104</sup>. Во всех остальных случаях работники вправе применять режим НПД в отношении доходов от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав). То есть физическое лицо вправе совмещать работу по трудовому договору с деятельностью в качестве самозанятого при условии, что контрагентом во втором случае выступает не его работодатель либо лицо, бывшее таковым в течение двух предшествующих лет<sup>105</sup>.

Таким образом, аргумент о сдаче в аренду жилья будет беспроигрышным в обоих случаях, так как даже при отсутствии запрета на законодательном уровне не каждому работодателю понравится ситуация, когда его работник подрабатывает. А не в рабочее ли время? И (или) не на конкурентов? Есть ли более глубокая проверка, чтобы обмануть?

Что касается государственных и муниципальных служащих, Минтруд России рекомендует обращать внимание на природу получаемых доходов. Так, например, если жилые помещения были приобретены с целью их последующей сдачи в аренду (наем), то это может расцениваться в качестве осуществления предпринимательской деятельности, а значит являться коррупционным правонарушением<sup>106</sup>.

**Полезная книга:**

Бодо Шефер, [«Путь к финансовой свободе»](#)

**Вопрос № 22.** *Чем отличается работа на дому от дистанционной (удаленной) работы в плане трудовых гарантий?*

Про надомников мы уже немного поговорили в ответе на **Вопрос № 11**.

Давайте проведем небольшой сравнительный анализ между этими двумя вариантами организации трудового процесса.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет<sup>107</sup>. Дистанционными работниками – лица, заключившие трудовой договор или дополнительное соглашение к нему о выполнении трудовой функции дистанционно, а также лица, выполняющие трудовую функцию дистанционно в соответствии с ЛНА, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ<sup>108</sup>.

Надомник вправе выполнять работу с участием членов его семьи, а дистанционный работник – нет, только лично.

Местом выполнения работы надомником является его место жительства. А дистанционного работника – любое не подконтрольное работодателю место в пределах места работы, определенного трудовым договором. Но это не значит, что работник вправе свободно перемещаться по миру. Специалисты Роструда и Минфина России считают, что местом работы

---

<sup>104</sup> Пункт 4 ч. 2 ст. 6 Закона № 422-ФЗ.

<sup>105</sup> Подпункт 8 п. 2 ст. 6 Закона № 422-ФЗ.

<sup>106</sup> Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 апреля 2021 г. № 28-б/10/В-4623 «О направлении Разъяснений по вопросу возможности применения отдельными категориями лиц специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».

<sup>107</sup> Статья 310 ТК РФ.

<sup>108</sup> Статья 312.1 ТК РФ.

дистанционного работника является место его нахождения (место исполнения трудовых обязанностей), причем достаточно конкретизировать место работы до населенного пункта<sup>109</sup>.

Установление места работы (а оно является обязательным условием для включения в трудовой договор<sup>110</sup>) налагает обязательства и на работника: формально свою трудовую функцию он может выполнять только в этом месте. Несоблюдение работником условия трудового договора о месте работы может привести, например, к неправильным исчислению и уплате работодателем НДФЛ (например, в случае утраты им статуса налогового резидента), применению северных надбавок и районного коэффициента к заработной плате в ситуации, когда он в северных районах не трудится<sup>111</sup>. А произвольное изменение работником места работы признается судами нарушением трудовой дисциплины, за которое возможно привлечение к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения<sup>112</sup>.

Поэтому при желании постоянно или временно работать в разных населенных пунктах, необходимо изменить соответствующее условие трудового договора, для чего потребуется согласие работодателя<sup>113</sup>.

Для надомников, если иное не предусмотрено трудовым договором, действует общий режим рабочего времени, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, например, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями с 10:00 до 19:00. Норма, в соответствии с которой надомники распределяли рабочее время по своему усмотрению, утратила силу с 29 декабря 2016 года<sup>114</sup>. А вот режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению, если иное не предусмотрено коллективным или трудовым договором, ЛНА<sup>115</sup>.

Возможность обмена кадровой документацией в электронном виде с надомниками не допускается, а с дистанционными работниками – возможно, причем это касается заключения трудового договора и дополнительных соглашений к нему, договоров о материальной ответственности, ученических договоров; предъявление лицом, поступающим на дистанционную работу, документов, предусмотренных ст. 65 ТК РФ; ознакомление лица с документами; обращение работника во исполнение ТК РФ к работодателю с заявлениями, предоставление работодателю объяснений либо другой информации, например, отчетов с результатами работы<sup>116</sup>. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в его трудовую книжку при условии ее предоставления, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется). Особенности оформления и ведения трудовой книжки для надомников отдельно не установлены, поэтому применяются общие правила.

---

<sup>109</sup> Письмо Роструда от 7 октября 2013 г. № ПГ/8960-6-1, Письмо Минфина России от 14 апреля 2014 г. № 03-03-06/1/16788, Письмо Минфина России от 8 августа 2013 г. № 03-03-06/1/31945, Обзор Верховного суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г.) и др.

<sup>110</sup> Часть 2 ст. 57 ТК РФ.

<sup>111</sup> Определение Верховного Суда РФ от 30 декабря 2021 г. № 302-ЭС21-24594.

<sup>112</sup> Статья 192 ТК РФ, Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16 марта 2020 г. по делу № 8Г-2304/2020[88-3615/2020], Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 января 2020 г. по делу № 8Г-4366/2019.

<sup>113</sup> Статья 72 ТК РФ, Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16 марта 2020 г. по делу № 8Г-2304/2020[88-3615/2020], Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 января 2020 г. по делу № 8Г-4366/2019 и др.

<sup>114</sup> Пункт 16 Положения об условиях труда надомников, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99.

<sup>115</sup> Статья 312.4 ТК РФ.

<sup>116</sup> Статьи 312.2, 312.3 ТК РФ.

**Вопрос № 23.** *На время испытательного срока установили заработную плату ниже, чем, по словам работодателя, будет после его окончания. И в трудовом договоре указан меньший размер. Каковы гарантии, что работодатель сдержит свое слово, и я буду получать ту зарплату, о которой мы договорились на собеседовании?*

В ответе на **Вопрос № 16** рассмотрены условия, которые обязательно должны быть включены в трудовой договор. К ним, в том числе, относятся условия оплаты труда: размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты<sup>117</sup>. Из этой нормы следует, что в трудовом договоре должен быть указан не только оклад, что делает большинство более-менее «идеальных» работодателей, но и все другие выплаты, что на практике встречается намного реже. Обычно это объясняется тем, что многие поощрительные выплаты носят не периодический, а разовый характер, поэтому работодатели делают в трудовом договоре отсылку к другим принятым в компании документам (например, к Положению о премировании):

*Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, ЛНА и иными НПА, содержащими нормы трудового права.*

Если же выплаты, надбавки и доплаты положены работнику в соответствии с законодательством, то их указание в трудовом договоре обязательно. Например, для работников, трудящихся в местностях с особыми климатическими условиями, необходимо указать в договоре районный коэффициент<sup>118</sup> – его отсутствие может привести к административной ответственности для работодателя в соответствии с ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ<sup>119</sup>.

Таким образом, на практике, повторюсь, «идеальный» работодатель чаще всего не указывает в трудовом договоре то, что можно не указывать в соответствии с законодательством, и наоборот.

Вам, скорее всего, предложили схему, при которой во время испытательного срока будет выплачиваться только указанный в трудовом договоре оклад, а после его окончания еще и премия. В сумме они будут образовывать тот размер зарплаты, о котором вы договаривались на собеседовании. Напомним, что под заработной платой понимают вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)<sup>120</sup>.

Учитывайте, что премия в данном случае не будет являться обязательной ежемесячной выплатой, а значит – назначается по усмотрению руководителя.

В таких ситуациях я рекомендую уточнять на собеседовании, каким образом планируется оформить другой размер зарплаты после испытательного срока. В идеале должно быть заключено дополнительное соглашение к трудовому договору в двух экземплярах, в котором будут закреплены изменения. И сделать это нужно одновременно с подписанием трудового договора – обещание подписать дополнительное соглашение после окончания испытательного

---

<sup>117</sup> Абзац 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

<sup>118</sup> Статья 148 ТК РФ, ст. 10 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

<sup>119</sup> Решение Алтайского краевого суда от 3 апреля 2013 г. по делу № 21-66/2013.

<sup>120</sup> Статья 129 ТК РФ.

срока может быть не сдержано. Если же соглашение заключено не будет или речь идет даже не о премии, а, например, о выплатах в конверте, то никаких гарантий, что после испытательного срока вам будут платить ббольшую зарплату, нет. Как и в случае с «неидеальным» работодателем, для которого несоблюдение трудового законодательства – норма.

**Полезная книга:**

Игорь Рыбаков, Антон Писчиков, [«Вырулим! Книга открытий предпринимателя»](#)

***Вопрос № 24.** На собеседовании мне сказали, что я буду получать 47 тыс. руб., при этом в данную сумму входят премии в размере 5 тыс. руб. за отсутствие опозданий и еще 2 тыс. за хорошую работу. Но когда мне дали на подпись трудовой договор, оказалось, что там указан оклад, равный 40 тыс. руб. Могу ли я рассчитывать на получение всей суммы, если будут соблюдены все условия для этого?*

Особенности указания различных условий оплаты труда в трудовом договоре рассмотрены в ответе на **Вопрос № 23**.

Отдельно остановимся на таком показателе для премирования, как «отсутствие опозданий». Дело в том, что опоздание на работу (даже на пару минут) квалифицируется как нарушение трудовой дисциплины, что может привести сначала к замечанию или выговору, а затем и к увольнению по инициативе работодателя<sup>121</sup> (см. ответ на **Вопрос № 85**).

Таким образом, вы можете надеяться на премирование в случае отсутствия опозданий, но их наличие может привести не столько к потере премии, сколько к потере работы.

***Вопрос № 25.** С начала 2015 года я работаю в столичной компании. В моем трудовом договоре был указан размер заработной платы в размере МРОТ на момент трудоустройства (14 500 руб.), хотя в конверте я получаю намного больше. Должен ли работодатель внести изменения в мой трудовой договор, так как размер МРОТ в Москве вырос?*

Да, он был обязан это сделать, причем как минимум один раз.

Напомним, что зарплата работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ<sup>122</sup>.

Установленный на федеральном уровне МРОТ с 1 января 2024 года равен 19 242 руб.<sup>123</sup>

В субъекте Российской Федерации может быть установлен свой размер минимальной заработной платы. В таком случае месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте<sup>124</sup>. Например, в Москве с 1 января 2024 года она составляет 29 389 руб., а в Санкт-Петербурге с 1 ноября 2023 года – 25 000 руб.<sup>125</sup>

С актуальными данными вы всегда можете ознакомиться по [ссылке](#).

В 2015 году размер минимальной заработной платы в столице менялся несколько раз:

- с 1 января он был равен 14 500 руб.;
- с 1 апреля – 15 000 руб.;
- с 1 июня – 16 500 руб.;
- с 1 ноября – 17 300 руб.

В следующие годы он тоже менялся довольно регулярно:

- с 1 октября 2016 года МРОТ был равен 17 561 руб.;

---

<sup>121</sup> Пункт 5 ч. 1 ст. 81, 192 ТК РФ.

<sup>122</sup> Абзац 7 ч. 1 ст. 2, ч. 3 ст. 133 ТК РФ.

<sup>123</sup> Статья 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в редакции Федерального закона от 27 ноября 2023 г. № 548-ФЗ.

<sup>124</sup> Части 1, 11 ст. 133.1 ТК РФ.

<sup>125</sup> Пункт 1 Соглашения о минимальной заработной плате в городе Москве на 2024 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (5 декабря 2023 г.), п. 1.1 Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2023 – 2024 годы от 14 ноября 2023 г. № 382/23-С.

- с 1 июля 2017 года – 17 642 руб.;
- с 1 октября 2017 года – 18 742 руб.;
- с 1 ноября 2018 года – 18 781 руб.;
- с 1 июля 2019 года – 19 351 руб.;
- с 1 октября 2019 года – 20 195 руб.;
- с 1 октября 2020 года – 20 361 руб.;
- с 1 января 2021 года – 20 589 руб.;
- с 1 января 2022 года – 21 371 руб.;
- с 1 июня 2022 года – 23 508 руб.;
- с 1 января 2023 года – 24 801 руб.;
- и как уже указывали выше – с 1 января 2024 года – 29 389 руб.

Таким образом, работодатель должен был уже как минимум один раз внести изменения в ваш трудовой договор путем издания дополнительного соглашения к нему, а по идее – 15 раз, если бы повышение зарплаты каждый раз происходило бы ровно на сумму величины изменений МРОТ.

В настоящее время рекомендую обратиться к работодателю с просьбой о приведении заработной платы в соответствии с МРОТ. В законодательстве не установлена форма такого обращения, поэтому вы можете сделать это устно или письменно, например, написав заявление в произвольной форме (образец № 11).

Ваша задача – дать понять работодателю, что в случае невнесения им изменений в трудовой договор в части условий оплаты труда (напомним, они являются обязательными для включения) вы можете обратиться за защитой своих прав в профессиональный союз (при наличии), комиссию по трудовым спорам (при наличии), ГИТ в субъекте РФ, суд или прокуратуру в субъекте РФ<sup>126</sup> (см. ответы на **Вопросы № 89, 91**).

До 2 октября 2016 года применялось общее правило о трехмесячном сроке обращения в суд со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих трудовых прав, за исключением споров об увольнении<sup>127</sup>.

Причем в судебной практике сложились два подхода, основанные на разъяснениях ВС РФ. Первый подход: если заработная плата была начислена и не выплачена, а трудовые отношения не были прекращены, то установленный трехмесячный срок не применялся. В этом случае нарушение носило длящийся характер, и обязанность работодателя выплатить заработную плату в полном объеме сохранялась в течение всего периода действия трудового договора<sup>128</sup>.

Второй подход: если же работнику не была начислена и не была выплачена заработная плата или она была начислена, но он уволился из компании и в последний день не получил расчет, то обратиться в суд он имел право в течение трех месяцев.

Срок в этом случае отсчитывали отдельно по каждой сумме со дня получения заработной платы, в составе которой, по мнению работника, эта сумма должна была быть выплачена, или со дня получения расчетного листка, из содержания которого можно было сделать вывод о неначислении такой суммы<sup>129</sup>, при увольнении – со дня, когда он должен был получить окончательный расчет при увольнении<sup>130</sup>.

---

<sup>126</sup> Абзацы 2-3 ч. 1 ст. 19.1, 356-357, 370, 385, 391 ТК РФ, ст. 10, 21, 26 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».

<sup>127</sup> Часть 1 ст. 392 ТК РФ.

<sup>128</sup> Пункт 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», Определение Московского городского суда от 23 декабря 2015 г. по делу № 4г-13545/15, Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 15 октября 2015 г. по делу № 33-17113/2015 и др.

<sup>129</sup> Определение Верховного Суда РФ от 30 апреля 2009 г. № 21-В09-6, Определение Верховного Суда РФ от 30 апреля 2009 г. № 21-В09-9, Определение Верховного Суда РФ от 21 мая 2009 г. № 21-В09-5, Определение Красноярского краевого суда от 1 июня 2015 г. № 33-5644/2015, Определение Магаданского областного суда от 13 июля 2016 г. № 33-607/2016 и др.

С 3 октября 2016 года в ТК РФ появилась специальная норма относительно исчисления сроков в спорах о невыплате или неполной выплате заработной платы и других причитающихся работнику выплат – ст. 392 ТК РФ была дополнена ч. 2. Теперь работник вправе обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм.

Как мы видим, иначе обозначен момент, с которого такой срок начинает течь. Чтобы при новой формулировке считать срок по начисленным суммам не пропущенным в течение всего периода действия трудового договора, нужно исходить из того, что сохраняющаяся все это время за работодателем обязанность по выплате задержанных сумм постоянно отодвигает установленный срок их выплаты вплоть до дня расчета при увольнении. Как показывает практика, суды после 2016 года не изменили свой подход к вопросу о начале течения срока обращения в суд с требованием о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы, по-прежнему указывая на то, что его следует исчислять только с момента увольнения<sup>131</sup>

---

<sup>130</sup> Определение Верховного суда Республики Хакасия от 11 сентября 2012 г. № 33-1993/2012, Определение Ростовского областного суда от 16 января 2014 г. № 33-369/2014, Определение Московского городского суда от 10 февраля 2016 г. № 33-256/16 и др.

<sup>131</sup> Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 5 марта 2020 г. по делу № 8Г-4/2020[88-3351/2020], Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 2 марта 2020 г. по делу № 8Г-396/2020[88-4530/2020] и др.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.