

---

## ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

### ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

#### ДОКЛАД

### С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА II КВАРТАЛ 2021 ГОДА

#### ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

#### РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

#### Расторжение трудового договора при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

##### I.

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласно **п. 5 ч. 1 ст. 81** ТК РФ является основанием для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Важно! Поводом для увольнения может быть как неисполнение трудовых обязанностей работником, так и ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

Ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей включает нарушение работником:

- требований законодательства,
- обязательств по трудовому договору,
- правил внутреннего трудового распорядка и др. локальных нормативных актов,
- должностных инструкций,
- положений организации,
- приказов работодателя,
- технических правил и т.п.

К таким нарушениям, в том числе, относится:

- а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

Если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу **ч. 6 ст. 209** ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (**ст. 162** ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (**ст. 56** ТК

---

РФ).

При этом отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК РФ.

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей у работодателя должны быть доказательства факта ознакомления работника с соответствующими обязанностями.

## II.

Работник может быть уволен по указанному основанию при условии неоднократности (два и более раз) его привлечения к дисциплинарной ответственности.

Неоднократным будет привлечение к ответственности как в случае продолжения работником своего неправомерного поведения (например, при уклонении от прохождения обязательного медосмотра), так и в случае совершения нового нарушения, никак не связанного с первым, (например, опоздания на работу).

Если работник впервые нарушил трудовую дисциплину, то увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть признано незаконным.

Важно! Для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работник должен иметь не снятое или не погашенное дисциплинарное взыскание (замечание, выговор).

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Важно! Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 194 ТК РФ), поскольку взыскание погашается.

## III.

Работник должен быть привлечен к дисциплинарной ответственности в строгом соответствии с установленным законодательством порядком наложения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Важно! Факт нарушения работником трудовой дисциплины должен быть зафиксирован.

У работодателя должны быть письменные доказательства совершения работником проступка (например, акт, докладная записка, служебная записка, в котором указаны Ф.И.О. работника, дата и время данного события, иные обстоятельства, подтверждающие неисполнение/ненадлежащее

---

---

исполнение работником трудовых обязанностей и имеющие отношение к фиксируемому событию).

Важно! До применения дисциплинарного взыскания у работника необходимо запросить письменные объяснения (ст. 193 ТК РФ).

У работодателя должны быть доказательства того, что объяснения у работника запрашивались.

На подготовку письменного объяснения по запросу работодателя работнику предоставляется срок не менее 2 рабочих дней.

Важно! Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Если работник отказался или уклонился от дачи объяснений по истечении 2 рабочих дней работодатель вправе составить акт об отказе/уклонении работника от предоставления письменных объяснений. В этом случае дисциплинарное взыскание может быть наложено без наличия объяснений работника.

Важно! Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения в данном случае является правом работодателя. Для принятия решения о невозможности сохранения трудовых отношений с работником работодатель должен учесть все обстоятельства проступка и наличие уважительных причин.

#### IV.

Оформление расторжения трудового договора на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится в общем порядке приказом или распоряжением работодателя.

В приказе об увольнении должно быть указано конкретное нарушение трудовых обязанностей (проступок), которое послужило поводом для привлечения работника к мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Важно! Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то работодателем составляется соответствующий акт.

Важно! Работник вправе обжаловать в суд приказ/распоряжение, а также действия работодателя.

### Сокращенное рабочее время

Режим сокращенного рабочего времени - установление сокращенной (по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени) рабочей недели и сокращенного рабочего дня (смены) при сохранении или увеличении оплаты труда по сравнению с оплатой за работу при нормальной продолжительности рабочего времени.

Важно! Сокращенное рабочее время (ст. 92 Трудового кодекса РФ) устанавливается для:

- \* несовершеннолетних работников;
- \* для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- \* работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда;

Важно! Вредные или опасные условия труда должны быть подтверждены результатами спецоценки (аттестации) рабочих мест.

- \* педагогических работников;
- \* медицинских работников.

---

## 1. Сокращенное рабочее время для несовершеннолетних работников

### 1.1. Сокращенная рабочая неделя

Важно! Продолжительность сокращенной рабочей недели для несовершеннолетних работников должна быть не более:

- \* 24 часов - для работников, не достигших возраста 16 лет;
- \* 35 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Важно! Если несовершеннолетние работники обучаются в образовательных учреждениях и в свободное от учебы время работают в течение учебного года, то продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм (**ч. 4 ст. 92** Трудового кодекса РФ):

- \* 12 часов в неделю - для работников, не достигших возраста 16 лет;
- \* 17,5 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предоставления ему справки из учебного заведения о прохождении работником обучения.

Важно! В период каникул несовершеннолетние работники, обучающиеся в образовательных учреждениях, вправе отрабатывать полный срок сокращенной рабочей недели (24 или 35 часов соответственно).

### 1.2. Сокращенный рабочий день

Продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних может быть не более:

- \* 4 часов - для работников в возрасте 14 до 15 лет;
- \* 5 часов - для работников в возрасте от 15 до 16 лет;
- \* 7 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Важно! Для несовершеннолетних работников, совмещающих получение образования по общеобразовательным программам или программам среднего профессионального образования, с работой в свободное от учебы время, в течение учебного года, продолжительность рабочей смены может быть не более:

- \* 2,5 часов - для работников в возрасте от 14 до 16 лет;
- \* 4 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

## 2. Сокращенное рабочее время для работников, являющихся инвалидами

### 2.1. Сокращенная рабочая неделя

Важно! Продолжительность рабочей недели для инвалидов I или II группы инвалидности должна составлять не более 35 часов.

Продолжительность рабочего дня (смены) инвалидов I или II группы устанавливается на основании медицинского заключения (индивидуальной программы реабилитации).

Важно! Оплата труда инвалидов, которым установлено сокращенное рабочее время, должна производиться как за работу в режиме нормального рабочего времени (40 часов в неделю).

## 3. Сокращенное рабочее время для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда

### 3.1. Сокращенная рабочая неделя

Важно! Продолжительность рабочей недели для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, не может быть более 36 часов.

---

---

Продолжительность рабочей недели работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, может быть увеличена до 40 часов при соблюдении следующих условий одновременно:

- \* наличие в отраслевом (межотраслевом) соглашении условия о возможности такого увеличения рабочего времени и порядка, размера и условий выплаты денежной компенсации;

- \* наличие в коллективном договоре условия о возможности такого увеличения рабочего времени и порядка, размера и условий выплаты денежной компенсации;

Важно! коллективный договор должен быть заключен с конкретным работодателем. При отсутствии коллективного договора указанное условие не применяется.

- \* наличие письменного согласия работника на увеличение продолжительности рабочей недели;

Важно! При отсутствии письменного согласия работника увеличение продолжительности рабочей недели незаконно.

- \* наличие в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником, сведений о размере, порядке и условиях выплаты денежной компенсации за работу при увеличении продолжительности рабочей недели.

### **3.2. Сокращенный рабочий день**

Важно! Продолжительность рабочего дня (смены) при сокращенном рабочем времени должна составлять не более:

- \* 8 часов при 36 часовой рабочей неделе;

- \* 6 часов при 30 часовой рабочей неделе и менее.

Важно! Работнику может быть увеличена продолжительность рабочего дня (рабочей смены) при соблюдении одновременно следующих условий:

- \* наличие в отраслевом (межотраслевом) соглашении условия о возможности увеличения рабочего дня (смены);

- \* наличие в коллективном договоре условия о возможности увеличения продолжительности рабочего дня (смены);

Важно! Коллективный договор должен быть заключен с конкретным работодателем. При отсутствии коллективного договора указанное условие не применяется.

- \* наличие письменного согласия работника на увеличение продолжительности рабочей смены);

Важно! При отсутствии письменного согласие работника, увеличение продолжительности рабочего дня (смены) незаконно.

- \* соблюдение предельной продолжительности рабочей недели (36 часов и 40 часов соответственно).

Важно! Максимальная продолжительность рабочего дня (смены) в случае ее увеличения не может превышать:

- \* 12 часов - при 36 часовой рабочей неделе;

- \* 8 часов - при 30 часовой рабочей неделе и менее.

## **4. Сокращенное рабочее время для медицинских работников**

### **4.1. Сокращенная рабочая неделя**

Медицинский работник вправе требовать установления ему сокращенного рабочего времени - не более 39 часов в неделю.

Важно! Отдельным категориям медицинских работников, в зависимости от специальности и

---

должности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени менее 39 часов в неделю. Перечень должностей и работ, при которых медицинским работникам устанавливается сокращенное рабочее время, утвержден [постановлением](#) Правительства РФ от 14.02.2003 N 101.

## **5. Сокращенное рабочее время для педагогических работников**

### **5.1. Сокращенная рабочая неделя**

Педагогический работник вправе требовать установления ему сокращенного рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Важно! В зависимости от должности и специальности, а также специфики труда педагогическим работникам устанавливается рабочее время менее 36 часов в неделю. Соответствующий Перечень утвержден [Приказом](#) Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

## **РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

Основание увольнения

**Работник имеет 3 дисциплинарных взыскания за прогулы в разные дни. Он совершил 4 прогул, и работодатель решил его уволить по статье. В данном случае основание увольнения будет за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (т.е. за последний прогул), или за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей?**

Ответ:

Трудовым законодательством не предусмотрена возможность применения одного дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения, по совокупности дисциплинарных проступков. Признак неоднократности (повторности) свидетельствует, что виновным совершен один многоэпизодный проступок.

Если последний прогул по объективному и субъективному составам не отличается от трех ранее совершенных, за которые были назначены взыскания, не связанные с увольнением, за четвертый прогул расторжение трудовых отношений следует оформлять в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей.

Если четвертый прогул существенным для суда образом отличается от предыдущих (первые три, например, явились результатом самовольного использования дней отгулов за дежурства, а четвертый - следствием трехдневного злоупотребления спиртными напитками), увольнение может быть произведено за однократное грубое нарушение.

Правовое обоснование:

Согласно [п. 5](#) и [пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - \* прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Содержание приказа об увольнении в соответствии с [пунктом 5 части 1 статьи 81](#) ТК РФ

**Работнику вынесены 4 дисциплинарных взыскания (1 замечание и 3 выговора). Его увольняют по инициативе работодателя, в связи с неоднократным неисполнением**

---



---

**работником без уважительных причин трудовых обязанностей (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ). В приказе об увольнении, в поле "Основание: (документ, номер, дата)" перечислены все приказы о применении дисциплинарных взысканий. Является ли это нарушением законодательства?**

Ответ:

Трудовым законодательством не предусмотрена возможность применения одного дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения, по совокупности дисциплинарных проступков. Признак неоднократности (повторности) свидетельствует, что виновным совершен один многоэпизодный проступок, обстоятельства которого должны быть изложены в описательной части приказа (тексте документа).

Правовое обоснование:

Согласно [п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В соответствии с [ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ](#) прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Сокращенное рабочее время инвалида 2 группы

**Устанавливается ли сокращенное рабочее время инвалиду 2 группы при работе в режиме неполного рабочего дня на 0,75 ставки, то есть 30 часов в неделю? Если да, то какова продолжительность рабочего времени может быть?**

Ответ:

Да, устанавливается. Продолжительность рабочей недели работника, являющегося инвалидом второй группы в описанной Вами ситуации, следует исчислять, исходя из продолжительности рабочей недели, которая должна быть не более 35 часов.

Правовое обоснование:

Согласно [абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ](#) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

Сокращенное рабочее время для несовершеннолетних работников, трудящихся в сельской местности

**Какое рабочее время устанавливается для несовершеннолетнего (менее 16 лет, девочка) работника, работающего на селе на 0,20 ставки? Из расчета 36 часов или 24 часов?**

Ответ:

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего устанавливается из расчета 24 часов в неделю.

Правовое обоснование:

Согласно [ст. 92 ТК РФ](#) сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю.

Неполное рабочее время при приеме на работу

**Можно ли принять работника на основную работу с продолжительностью рабочего дня 6 часов? То есть не перевести его с полного рабочего дня на неполный, а сразу при приеме на работу установить ему режим неполного рабочего времени?**

Ответ:

Трудовым договором неполное рабочее время может быть установлено работнику при приеме на работу, изменение режима рабочего времени после приема на работу производится по

---

---

соглашению сторон путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Правовое обоснование:

Согласно [ст. 93](#) Трудового кодекса РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

---