

Трудовое законодательство

Автор: Мхитарян Л.Ю., к.ю.н.

Трудовое право

- Трудовое право- отрасль российского права, регулирующая общественные отношения независимо от форм собственности и организационно - правовых способов и видов хозяйствования, между работником и работодателем по поводу трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношений, т.е. эта отрасль отвечает за регулирование комплекса общественных отношений, связанных с трудом

Трудовое право

- Понятие трудового права

*Труд- это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои умственные и физические способности для получения определенных материальных и духовных благ.

В процессе труда между людьми складываются определенные общественные отношения, которые называются трудовыми.

Трудовые отношения

```
graph TD; A(Трудовые отношения) --> B(Индивидуально-трудовые отношения (работник-работодатель)); A --> C(Иные, тесно связанные с трудовыми отношениями); C --> D(Отношения которые 1. либо предшествуют, 2. либо сопутствуют, 3. либо вытекают из них (ст. 1 ТК РФ));
```

**Индивидуально-
трудовые
отношения
(работник-
работодатель)**

**Иные, тесно
связанные с
трудовыми
отношениями**

**Отношения которые
1. либо предшествуют,
2. либо сопутствуют,
3. либо вытекают из
них
(ст. 1 ТК РФ)**

Признаки трудовых отношений

Непосредственная деятельность людей в процессе труда

Включение исполнителя в трудовой коллектив

Возмездность - право на получение заработной платы за свой труд

Наличие соглашения между работником и работодателем

Выполнение работником определенной трудовой функции

Применение личного труда как акта личной волевой деятельности гражданина, не допускается использование представителя

Отличие трудовых отношений от гражданско-правовых

признаки	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
цель	Выполнение трудовой функции	Достижение определенного результата
оплата	Не реже 2-х раз в месяц	После окончания работы
режим	Согласно правилам внутреннего распорядка организации	Выбирается работником
ответственность	Несет работодатель	Несет исполнитель

Стороны трудового договора

Работодатель

```
graph TD; A([Работодатель]) --> B[Юридическое лицо]; A --> C[Физическое лицо]; C --> D([имеющее статус ИП (ПБОЮЛ)]); C --> E([не имеющее этого статуса]);
```

Юридическое лицо

Физическое лицо

имеющее статус ИП
(ПБОЮЛ)

не имеющее
этого статуса

Трудовой договор: заключение

Основные требования

При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду:

- * труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду,
- * выбирать род деятельности и профессию,
- * иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 3 Конституции РФ, статьи 2, 3, 64 Кодекса, статья 1 Конвенции МОТ N 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного совета СССР от 31 января 1961 г.).

ЗАПРЕЩАЕТСЯ

- *отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- *отказывать работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;
- *отказывать инвалидам в пределах квоты, установленной законодателем;
-

"Трудовой договор с Вами не заключается в силу отсутствия у Вас права и защищаемого законом интереса на заключение трудового договора".

Излагать причины отказа (недостаточная квалификация, отсутствие стажа и пр.) не нужно

(любые подробности могут привести к судебному процессу по иску работника и решению суда не в пользу работодателя)

**КАК СФОРМУЛИРОВАТЬ
ОТКАЗ РАБОТОДАТЕЛЯ?**

Имела ли место *дискриминация* при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела

- Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.
- Постановление пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. №2
- (в ред. Постановления пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63).

Трудовой договор

- Понятие трудового договора (ч. 1 ст. 56 ТК РФ)
- *трудовой договор- соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя

- (унифицированная форма «приказ (распоряжение) о приеме работника на работу» УТВ.ПОСТ. ГОСКОМСТАТА РФ ОТ 5 января 2004Г. №1
- Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного ТД
- Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы

Форма трудового договора

- Трудовой договор заключается в письменной форме
- Составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.
- Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ч. 1 ст. 67 ТК РФ)

Оформление трудового договора

При приеме на работу
(до подписания трудового договора)
работодатель обязан ознакомить работника
под роспись

с правилами внутреннего — иными локальными
трудоустройства распоряжениями, актами,
непосредственно связанными
с трудовой деятельностью
работника

коллективным договором
(ч. 3ст. 68 ТК РФ)

Наименование сторон трудового договора	Ф.И.О. работника и наименование работодателя (Ф.И.О. работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор
Предмет договора	Включает формулировку "принимается на работу" с указанием места работы
Тип договора	По основной работе (по совместительству)
Вид договора	Бессрочный (срочный)
Срок действия договора	Указывается дата начала работы, а для срочного трудового договора, кроме того, дата ее окончания
Сведения об установлении испытания	Указываются, если работнику установлено испытание
Условия оплаты труда	Указываются в виде размера тарифной ставки, оклада, надбавок и т.п.
Режим рабочего времени и времени отдыха	Указывается, если отличается от общих правил, действующих у данного работодателя

Заключение трудового договора

Обязанности работника	Перечисляются обязанности работника
Обязанности работодателя	Перечисляются обязанности работодателя
Особые обязанности работодателя	Перечисляются обязанности работодателя по обеспечению условий труда
Гарантии, предоставляемые работнику	Перечисляются гарантии, предоставляемые работнику
Прочие условия трудового договора	Указываются сведения о прочих условиях, отражающих, к примеру, характер работы (подвижной, разъездной, в пути и т.п.)
Адреса и подписи сторон	Указываются юридические и (или) фактические адреса, подписи и их расшифровки

Заключение трудового договора

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

**Можно ли установить новый
испытательный срок для работника,
переведенного на другую
должность?**

Ситуация из практики

Условие об испытании не может быть предусмотрено при переводе работника на другую должность внутри одной организации. Согласно [ч. 1 ст. 70](#) ТК РФ по соглашению сторон такое условие может быть предусмотрено только при заключении трудового договора. Таким образом, устанавливать срок испытания при переводе работника на другую должность неправомерно, поскольку новый трудовой договор не заключается.

ответ

- **Вправе ли работник, допущенный к работе без оформления трудового договора, требовать в дальнейшем при оформлении договора исключения из него условия об испытании?**

Ситуация из практики

Требования работника законны, поскольку не было оформлено соглашение об испытании до начала работы (письменное предложение работы, устная договоренность не являются заключенным должным образом соглашением).

ответ

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство ГПС;
- документы воинского учета;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости.

**Документы, предъявляемые при
заключении трудового договора
(ст. 65 ТК РФ)**

Вправе ли работодатель принять на работу гражданина, у которого истек срок действия паспорта?

Ситуация из практики

- паспорт с истекшим сроком действия является недействительным документом и работодатель не вправе принять его в качестве документа, удостоверяющего личность.

ответ

**Генеральный директор ООО
находится в командировке. Может
ли его заместитель подписывать
трудовые договоры с
принимаемыми в это время
работниками?**

Ситуация из практики

- Если это предусмотрено уставом организации, то на основании доверенности заместитель генерального директора может заключать трудовые договоры с работниками организации от имени работодателя.
- **Важно!** Доверенность на подписание трудовых договоров, выданная генеральным директором своему заместителю, недействительна, если передача данных полномочий иному лицу не указана в уставе.

ответ

выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время

Совместительство бывает:

- внутреннее (один работодатель по месту основной работы и по совместительству);
- внешнее (у других работодателей, кроме основного места работы).

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО

- заключается трудовой договор;
- работа выполняется в свободное от основной работы время.

СОВМЕЩЕНИЕ

- работа выполняется без освобождения от основной работы;
- трудовой договор не заключается.
Оформление происходит путем заключения дополнительного соглашения к существующему трудовому договору.

**РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ
СОВМЕСТИТЕЛЬСТВОМ
И СОВМЕЩЕНИЕМ**

Условия работы по совместительству

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 0,5 ставки (ст. 284 ТК РФ), за исключением особенностей, установленных в соответствии со ст. 282 ТК, для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры. Работа по совместительству осуществляется в соответствии с утвержденным графиком. Время работы по совместительству отражается в таблице учета рабочего времени

Условия привлечения к работе в порядке совмещения должностей (профессий)

Выполнение работы в порядке совмещения должностей (профессий) осуществляется наряду с основной работой (ст. 151 ТК РФ), т.е. в основное рабочее время. В таблице учета рабочего времени работа на условиях совмещения должностей (профессий) не отражается, так как работник не назначается на вакантную должность, а просто выполняет обязанности по вакантной должности за дополнительную оплату, оговариваемую сторонами

РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВОМ И СОВМЕЩЕНИЕМ

Общие правила изменения сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ)

- Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.
- Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Виды изменения трудового договора после 06.10.06

- Перевод на другую работу ст. 72.1 ТК РФ

- Временный перевод на другую работу ст. 72.2 ТК РФ

- Изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда ст.74 ТК РФ

- ПЕРЕМЕЩЕНИЕ ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ

- Изменение труд. договора по ст. 75 ТК РФ (смена собственника имущества орг-ции, изм. подвед., реорганизация)

- перевод работника на другую работу в соответствии с мед. заключением (ст. 73 ТК РФ)

Характерные признаки перевода

Постоянное или временное изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения (если было указано в трудовом договоре)

Существенные условия трудового договора

Осуществляется только с

письменного согласия работника

Возможно в любое время и по любому виду трудового договора

перевод на работу в др. местность вместе с работодателем

к другому работодателю

Признаки временного перевода на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ)

- По соглашению с работником на срок до одного года, для замещения отсутствующего работника до его выхода.
- В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия жизни всего населения или его части без согласия работника на срок до 1 месяца
- В случае производственной необходимости, вызванной указанными исключительными случаями (см. также: ППВС РФ от 17.03.2004 г.).
- При переводе на работу, требующую более низкой квалификации требуется письменное согласие работника. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Перемещение (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ)

- Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя
 - + на другое рабочее место,
 - + в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности,
 - + поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора
- Если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение условия трудового договора (часть вторая статьи 57 ТК РФ). Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда ст. 74 ТК РФ

При угрозе массового увольнения по основаниям ч.1.ст.74

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст.372 ТК РФ УСТАНОВИТЬ

Режим неполного рабочего дня (смены) неполной рабочей недели

ОТКАЗ РАБОТНИКА

Увольнение по п.2 ст.81 ТК РФ

Изменение определенных сторонами условий

трудового договора в связи с изменением
организационных или технологических условий
труда ст. 74 ТК РФ

Работодатель обязан уведомить работника

- о предстоящем изменении определенных сторонами условий договора
- о причинах, вызвавших такие изменения

В письменной форме не позднее чем за 2 месяца

Работник

Согласен

Не согласен

Изменение условий
ТД

предложение **работодателем**
работы, подходящей по
состоянию здоровья

отсутствует работа

Отказ работника

Увольнение ч.1.п.7.ст.77 ТК РФ

Работник обратился в суд с заявлением об оспаривании понижения размера оклада. Правомерно ли его требование, если учесть, что данное изменение не коснулось других работников?

Ситуация из практики

Если работодатель не докажет обоснованности изменения оклада одного конкретного работника, то такое изменение условия трудового договора нельзя признать законным.

Согласно ст. 57 ТК РФ обязательному включению в трудовой договор подлежат условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). В соответствии с ч.1 ст. 74 ТК РФ, если по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. Следовательно, если изменение оклада работника было вызвано изменением организационных условий труда, то работодатель должен доказать, что изменение условий труда коснулось всей организации в целом, а не одного конкретного работника.

ОТВЕТ

Статья 77 ТК РФ

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением оговоренных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением либо из-за отсутствия у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода вместе с работодателем в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных федеральным законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Дисциплинарная ответственность

*Является одним из видов юридической ответственности, которая предусмотрена законодательством за неправомерное, виновное поведение работника, а также противоправное неисполнение своих обязанностей.

Дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ)

замечание

выговор
соответствующему
основанию

увольнение по

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При принятии решения о взыскании следует учитывать тяжесть проступка работника.

Например, увольнение работника за единичное опоздание на работу на непродолжительное время может быть признано судом незаконным, поскольку наказание не является соразмерным проступку.

применение взыскания возможно:

- за совершение работником действий, прямо запрещенных трудовым договором, должностной инструкцией, локальным актом;
- - за несовершение необходимых действий, прямо предусмотренных этими документами;
- - за совершение действий, не запрещенных трудовым договором, но вытекающих из смысла соблюдения трудовой дисциплины.

**порядок применения
дисциплинарного взыскания**

Можно ли применить дисциплинарное взыскание к работнику, который опоздал на работу на час, перепутав время начала смены, установленной графиком сменности?

Ситуация из практики

Взыскание можно применить, только если работник надлежащим образом ознакомлен с графиком сменности.

Согласно [ч. 4 ст. 103](#) ТК РФ графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. В данной ситуации привлечь работника к ответственности можно, только если он ознакомлен с графиком сменности за месяц до введения его в действие под роспись. В случае когда график вывешивается в открытом месте (без подписи работников об ознакомлении с ним), привлечь работника к ответственности нельзя.

Таким образом, **если работодатель ознакомил работника с графиком в установленные законодательством сроки, то применение взыскания правомерно.**

ответ

- 1) документально зафиксировать тот проступок (действие или бездействие),
- 2) от работника нужно затребовать письменное объяснение (два рабочих дня, которые считаются с даты, следующей за днем предъявления требования),
- 3) дисциплинарное взыскание должно быть применено в отношении работника не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка,
- 4) дисциплинарное взыскание не может быть применено в отношении работника позже чем через шесть месяцев со дня совершения проступка,
- 5) за каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание,
- 6) приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней с даты его издания.

ОФОРМЛЕНИЕ ФАКТА СОВЕРШЕНИЯ РАБОТНИКОМ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА

Порядок снятия дисциплинарного взыскания

Если в течении года со истечения дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию Он считается не подвергшимся Дисциплинарному взысканию работника,

ходатайству его

непосредственного

Приказ НЕ требуется

представительного органа р-в

Работодатель до

года со дня применения дисциплинарного

взыскания имеет право

снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого

руководителя или

издается приказ

Случаи материальной ответственности работодателя

незаконное лишение
работника возможности
трудиться
(ст. 234 ТК РФ)

нарушение установл.
срока выплаты з/п
и иных выплат
(ст. 236 ТК РФ)

причинение ущерба
имуществу работника
(ст. 235 ТК РФ)

причинение работнику
морального вреда
(ст. 237 ТК РФ)

Возмещение ущерба в результате лишения возможности трудиться:

- в случае незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- в случае отказа работодателя от исполнения решения суда или инспекции по труду о восстановлении на прежней работе либо несвоевременного исполнения такого решения ;
- в случае задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения.

Возмещение ущерба, причиненного работнику в результате лишения возможности трудиться

Можно ли отстранить работника от работы в период проведения расследования, если он подозревается в хищении товарно-материальных ценностей?

Ситуация из практики

работодатель не имеет права отстранять работника от работы.

Обязанность работодателя отстранить работника от работы возникает только в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ. Отстранение на время проведения расследования в числе этих случаев не значит. Работник вправе обратиться в суд с обжалованием такого решения. Работодатель может быть привлечен к материальной ответственности за незаконное лишение работника возможности трудиться в результате незаконного отстранения работника от работы (ч. 1 ст. 234 ТК РФ).

ответ

Материальная ответственность работников

Полная

ограниченная

Оформляется договором
о полной материальной
ответственности

индивидуальная

коллективная

решение работодателя
оформляется приказом

- в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы,
- нормального хозяйственного риска,
- крайней необходимости или необходимой обороны,
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику

Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

1. Установление размера причиненного ущерба
2. Проведение проверки для установления размера причиненного ущерба (инвентаризация)
3. Проведение служебного расследования для установления причин возникновения ущерба (комиссия)
4. Истребование от работника письменного объяснения
5. Заключение комиссии по результатам служебного расследования
6. Порядок возмещения работником вреда, причиненного работодателю (добровольное согласие работника!!!)
7. Издание приказа о взыскании с работника суммы причиненного ущерба

ПРОЦЕДУРА ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

- Наличие в ФЗ указания на материальную ответственность работника;
- Недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу,
- Умышленное причинение работодателю прямого действительного ущерба,
- Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,
- Причинение ущерба в результате действий, установленных приговором суда,
- Причинение ущерба в результате административного проступка, установленного соответствующим государственным органом,
- Разглашение работником сведений, составляющих охраняемую законом тайну,
- Причинение работодателю прямого действительного ущерба не при исполнении трудовых обязанностей,
- Материальная ответственность руководителя организации, заместителя, гл. бухгалтера.

Случаи полной материальной ответственности

Условия оформления договора о полной материальной ответственности

Работник должен быть старше 18 лет

работу, которые включены в специальный перечень

Работник должен непосредственно обслуживать
Или использовать денежные, товарные ценности или
Иное имущество

Работник должен занимать должность или осуществлять

должностей и работ, по которым можно заключать договор о полной материальной ответственности.

Перечни этих должностей и работ
утв. пост. Минтруда России от
31.12.2002 N 85.

**Работник отказывается заключить договор о полной индивидуальной материальной ответственности.
Может ли работодатель обязать его заключить такой договор?**

Ситуация из практики

если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в силу действующего законодательства с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими последствиями.

ответ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!