

Вопрос 4. Гарантии при заключении трудового договора

Гарантии при заключении трудового договора установлены ст. 64 Трудового кодекса РФ.

Согласно названной статье запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в 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), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям либо каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличия определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояния здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли). На это указывает п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - Постановление N 2), в котором сказано, что если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, то такой отказ является обоснованным. Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, знание одного или нескольких иностранных языков, умение работать на компьютере).

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

В п. 11 Постановления N 2 Пленум Верховного Суда Российской Федерации обращает внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное ч. 1 ст. 27 Конституции Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации", а также противоречит ч. 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

В силу ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора:

- беременным женщинам;
- женщинам, имеющим детей;

- работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Соответственно, если работник, приглашенный в письменной форме на работу в данную организацию в порядке перевода из другой организации, в течение 1 месяца после увольнения с прежнего места работы не заключил трудовой договор с пригласившей его организацией, то указанная организация вправе отказать ему в заключении трудового договора. Заметим, что трудовой договор с приглашенным в порядке перевода работником заключается с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное).

Круг лиц, которым также не могут отказать в приеме на работу по определенному мотиву, связанному с их личностью, установлен и в других нормативных документах.

Так, не допускаются увольнение с работы, отказ в приеме на работу, отказ в приеме в организации, осуществляющие образовательную деятельность, и медицинские организации, а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, равно как и ограничение жилищных и иных прав и законных интересов членов семей ВИЧ-инфицированных, если иное не предусмотрено Законом. Данное требование установлено ст. 17 Федерального закона от 30 марта 1995 г. N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

(ВИЧ-инфекции)".

В соответствии со ст. 13 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" запрещается отказывать в заключении трудового договора безработному в случае направления его на работу в счет установленной квоты рабочих мест.

Согласно ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Работодатели в соответствии с установленной квотой и в силу ст. 24 Закона N 181-ФЗ для приема на работу инвалидов обязаны:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Таким образом, если работодатель отказывает в приеме на работу свыше квоты, установленной законодательством, то этот отказ является правомерным.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Также следует отметить, что если судом принято решение, обязывающее работодателя заключить трудовой договор, то он не вправе отказать работнику в его заключении (смотрите ст. ст. 16 и 391 ТК РФ).

Обращаем ваше внимание, что ст. 64 ТК РФ не только устанавливает гарантии при заключении трудового договора, но и не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения.

На это указывает и п. 10 Постановления N 2. В нем, в частности, говорится, что в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции Российской Федерации и абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Работодатель вправе отказывать в заключении трудового договора:

- гражданину, отказавшемуся проходить процедуру оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по государственной должности, на которую претендует гражданин, связано с использованием таких сведений. Отметим, что государственным гражданским служащим запрещено заниматься предпринимательской деятельностью, участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации (за исключением случаев, установленных законом) и так далее (ст. 17 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"). Аналогичные требования установлены и в отношении муниципальных гражданских служащих;

- лицу, которое в качестве меры наказания (ст. 47 Уголовного кодекса Российской Федерации) лишено права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью в течение установленного срока. Отметим, что указанное лицо не может быть принято на работу,

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

связанную с замещением таких должностей либо осуществлением такой деятельности, в течение этого срока;

- педагогическим работникам для осуществления деятельности в образовательных организациях, если такая деятельность указанным лицам запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лицам, которые имели либо имеют судимость за определенные преступления, и другим (ст. 331 ТК РФ);

- лицам, подвергнутым административному наказанию в виде дисквалификации, может быть отказано в назначении на руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица (ст. 3.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Если работодатель отказывает лицу, ищущему работу, в заключении трудового договора, то по требованию этого лица работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Любой гражданин, посчитавший отказ в заключении трудового договора необоснованным, имеет право обжаловать его в суде.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

На граждан, ищущих работу, в полной степени распространяются гарантии, установленные ст. 3 ТК РФ.

Поскольку в настоящее время трудовое законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не имеет права отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, не имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (п. 10 Постановления N 2).

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Основания запрета (отказа) в приеме на работу для соискателей

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
Лица моложе 16 лет	Не могут быть приняты на работу, за исключением: 1) учащихся в возрасте 15 лет - для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, в свободное от получения основного общего образования время и без ущерба для освоения образовательной программы	Часть 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1
	2) лиц в возрасте 15 лет, получивших основное общее образование или досрочно оставивших образовательную организацию, - для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью	Часть 2 ст. 63 ТК РФ, абз. 2 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1
	3) учащихся в возрасте 14 лет - для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения, с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. В случае несогласия другого родителя с заключением трудового договора необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства	Часть 3 ст. 63 ТК РФ, абз. 3 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1
	4) лиц в возрасте до 14 лет - для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, если такая работа не причинит ущерба его здоровью и нравственному развитию, с письменного согласия	Часть 4 ст. 63 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
	одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства	
	5) спортсменов в возрасте до 14 лет - с письменного согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра	Часть 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1
Лица моложе 18 лет	Трудовой договор не может быть заключен, если работа: 1) выполняется на условиях совместительства	Часть 5 ст. 282 ТК РФ
	2) осуществляется вахтовым методом	Статья 298 ТК РФ
	3) предоставляется религиозной организацией	Часть 2 ст. 342 ТК РФ
	4) связана с вредными и (или) опасными условиями труда	Часть 1 ст. 265 ТК РФ, Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163
	5) выполняется под землей	Часть 1 ст. 265 ТК РФ
	6) может принести вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и другими токсическими препаратами, материалами эротического содержания)	Часть 1 ст. 265 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 05.04.2013 N 58-ФЗ)

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	--	----------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
	7) связана с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные предельные нормы. Исключение составляют случаи участия спортсменов в возрасте до 18 лет в спортивных мероприятиях, в которых допускается превышение предельных норм нагрузок, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением	Часть 2 ст. 265 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1. Нормы установлены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 N 7
	8) связана с наркотическими средствами и психотропными веществами	Пункт 3 ст. 8, п. 8 ст. 30 Федерального закона от 08.01.1998 N 3-ФЗ, п. 4 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 06.08.1998 N 892
	9) предполагает включение в состав ведомственной охраны	Часть 1 ст. 6 Федерального закона от 14.04.1999 N 77-ФЗ
	10) связана с поступлением на гражданскую службу	Пункт 1 ст. 21 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ
	11) связана с поступлением на муниципальную службу	Пункт 1 ст. 16 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ
Лица моложе 18 лет	Работодатель может отказать соискателю в заключении трудового договора, если работа связана с заключением письменного договора о полной материальной ответственности	Часть 1 ст. 244 ТК РФ
Лица моложе 20 лет	Не допускаются к работе с токсическими химикатами, которые относятся к химическому оружию	Статья 2 Федерального закона от 07.11.2000 N 136-ФЗ
Лица старше 65 лет	Трудовой договор не может быть заключен, если соискатель	Часть 12 ст. 332 ТК РФ

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	--	-----------------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
	претендует на должность ректора (проректора) государственного (муниципального) вуза, руководителя филиала (института) в составе указанного учебного заведения	
Женщины	Трудовой договор не может быть заключен, если соискатель претендует на работу: 1) связанную с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы. Исключение составляют случаи участия женщин-спортсменов в спортивных мероприятиях, в которых допускается превышение предельных норм нагрузок, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к соревнованиям и такие нагрузки не запрещены по состоянию здоровья, что подтверждается медицинским заключением	Часть 2 ст. 253 ТК РФ, абз. 4 п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1. Предельно допустимые нормы определены Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 N 105
	2) связанную с вредными и (или) опасными условиями труда, включая подземные работы (кроме нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию)	Часть 1 ст. 253 ТК РФ. Перечень таких работ утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 162
Работники-совместители	Трудовой договор не может быть заключен, если соискатель претендует: 1) на работу, связанную (как и основная его деятельность) с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (например, водители, пилоты)	Часть 1 ст. 329 ТК РФ

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
	2) на работу в качестве тренера или спортсмена при отсутствии разрешения работодателя по основному месту работы	Часть 1 ст. 348.7 ТК РФ
	3) на работу в качестве руководителя организации при отсутствии разрешения уполномоченного органа или собственника организации (либо уполномоченного им лица или органа) по основному месту работы руководителя	Часть 1 ст. 276 ТК РФ
Лица без документов, необходимых для приема на работу	При устройстве на работу должно быть отказано: 1) лицу, не представившему паспорт (иной удостоверяющий личность документ), страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые), документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний, если работа требует специальных знаний или подготовки, и др.	Части 1, 2, 4 ст. 65 ТК РФ
	2) совместителю, не представившему паспорт (иной удостоверяющий личность документ), документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний, если работа требует специальных знаний или подготовки, справку о характере и условиях труда на основном месте работы (при приеме на работу с вредными, тяжелыми или опасными условиями труда)	Статья 283 ТК РФ

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
	3) иностранному гражданину, не представившему разрешение на работу. Исключение составляют, например: - иностранные граждане, постоянно или временно проживающие в России; - соотечественники и члены их семей, добровольно переселяющиеся из-за границы в Россию; - сотрудники дипломатических представительств, работники консульских учреждений и т.д.; - граждане Республики Беларусь; - граждане Республики Казахстан	Пункт 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ Подпункты 1 - 12 п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ Пункты 1, 2 Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 N 4 Пункт 1 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе, подписанного в г. Астане 29.05.2014
	4) претенденту на работу, связанную с наркотическими средствами и психотропными веществами, если не представлены медицинские справки об отсутствии заболеваний наркоманией, токсикоманией, хроническим алкоголизмом и заключение об отсутствии судимости за преступления, связанные с незаконным оборотом наркотиков и психотропных веществ, которое выдано органами по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ	Пункт 3 ст. 8, п. 8 ст. 30 Федерального закона от 08.01.1998 N 3-ФЗ, п. 4 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 06.08.1998 N 892
Лица, не прошедшие обязательный медосмотр	Трудовой договор не может быть заключен с претендентами на	Часть 2 ст. 213 ТК РФ

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
	работу: 1) в организациях пищевой промышленности, общественного питания, торговли, в лечебно-профилактических и детских учреждениях и т.д.	
	2) тяжелую, с вредными и (или) опасными условиями труда	Часть 1 ст. 213 ТК РФ, Перечень, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н
	3) связанную с движением транспорта (например, водители)	Часть 1 ст. 213 ТК РФ
	4) осуществляемую в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Статья 324 ТК РФ
	5) связанную с оказанием психиатрической помощи (в качестве медицинских работников и другого персонала)	Часть 2 ст. 6 Закона РФ от 02.07.1992 N 3185-1, Постановление Правительства РФ от 28.04.1993 N 377
	6) моложе 18 лет - во всех случаях	Статьи 69, 266 ТК РФ
Дисквалифицированные работники	Не могут быть приняты на работу: 1) в качестве руководителя организации	Статья 3.11 КоАП РФ
	2) на должности тренера, специалиста по спортивной медицине и т.д.	Статья 3.11 КоАП РФ, Перечень иных должностей в сфере спорта утвержден Приказом Минспорттуризма России от 16.04.2012 N 347
	3) на должности медицинского или фармацевтического персонала	Статья 3.11 КоАП РФ
Лица, лишённые права занимать определенные должности	Не могут быть приняты: 1) на государственную службу	Пункт 1 ст. 47 УК РФ
	2) на работу в органы местного самоуправления (в местную администрацию)	Пункт 1 ст. 47 УК РФ

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
	3) на работу в должности, которую им запрещено занимать, или связанную с деятельностью, которую им запрещено осуществлять	Пункт 1 ст. 47 УК РФ
Лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абз. 3 ч. 2 ст. 331, ст. 351.1 ТК РФ	Не могут осуществлять: 1) педагогическую деятельность	Абзац 3 ч. 2 ст. 331, ст. 351.1 ТК РФ (применяются с учетом позиции, высказанной в Постановлении Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 N 19-П)
	2) деятельность в следующих сферах: - образование, воспитание, развитие несовершеннолетних; - организация отдыха и оздоровления несовершеннолетних; - медицинское обеспечение, социальная защита и социальное обслуживание несовершеннолетних; - детско-юношеский спорт, культура и искусство с участием несовершеннолетних	
Лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость	Не могут быть приняты: 1) на работу в ведомственную охрану	Абзац 3 ст. 7 Федерального закона от 14.04.1999 N 77-ФЗ
	2) на службу в таможенные органы	Пункт 1 ст. 7 Федерального закона от 21.07.1997 N 114-ФЗ
	За совершение умышленных преступлений не могут быть приняты: 1) на должности специалистов авиационного персонала	Пункт 3 ст. 52 ВК РФ
	2) в службы авиационной безопасности	Подпункт 1 п. 4 ст. 52 ВК РФ
	3) на любую работу, непосредственно связанную с обеспечением транспортной безопасности	Подпункт 1 п. 1 ст. 10 Федерального закона от 09.02.2007 N 16-ФЗ

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
	За совершение умышленных тяжких и особо тяжких преступлений не могут быть приняты: - на педагогическую работу	Абзац 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ
Лица, имеющие или имевшие судимость	Не могут быть приняты: - на службу в органы и учреждения прокуратуры	Абзац 5 п. 2 ст. 40.1 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1
Лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, которое было прекращено по нереабилитирующим основаниям (истечение срока давности, примирение сторон, издание акта об амнистии, деятельное раскаяние)	Не могут быть приняты: - на должность судебного пристава	Пункт 3 ст. 3 Федерального закона от 21.07.1997 N 118-ФЗ
Лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию, которое было прекращено по нереабилитирующим основаниям (истечение срока давности, примирение сторон, издание акта об амнистии, деятельное раскаяние)	Не могут быть приняты: 1) на службу в полицию	Подпункты 2, 3 п. 1 ст. 29 Федерального закона от 07.02.2011 N 3-ФЗ
	2) в органы Федеральной службы безопасности	Пункт "в" ч. 3 ст. 16 Федерального закона от 03.04.1995 N 40-ФЗ
Иностранные граждане	Не могут быть приняты: 1) на муниципальную службу	Подпункт 1 п. 1 ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ
	2) на должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ	Подпункт 2 п. 1 ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ
	3) на работу в качестве члена экипажа военного корабля РФ или	Подпункт 3 п. 1 ст. 14 Федерального закона от
Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
	другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации	25.07.2002 N 115-ФЗ
	4) на должности в составе летного экипажа (командира, других лиц летного состава) гражданского воздушного судна, используемого российскими организациями и индивидуальными предпринимателями для осуществления коммерческих воздушных перевозок и авиационных работ. Исключением являются случаи, когда иностранные граждане: 1) проходят подготовку, чтобы получить допуск к профессиональной деятельности в качестве члена летного экипажа гражданского воздушного судна (при условии, что остальные члены летного экипажа являются гражданами РФ); 2) заключили трудовой договор для замещения должности командира гражданского воздушного судна в период с 21.07.2014 по 20.07.2019	Пункты 1, 4, 5 ст. 56 ВК РФ, пп. 4 п. 1 ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ, п. 1 ст. 3 Федерального закона от 20.04.2014 N 73-ФЗ
	5) на работу, связанную с деятельностью на объектах и в организациях Вооруженных Сил РФ, других войск и воинских формирований	Подпункт 5 п. 1 ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ, п. 1 Перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.10.2002 N 755

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
	6) на работу в структурные подразделения органов государственной власти и организаций, чья деятельность связана с защитой государственной тайны и использованием сведений, составляющих государственную тайну	Подпункт 5 п. 1 ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ, п. 2 Перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.10.2002 N 755
	7) на работу в организации, в состав которых входят радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты, связанные с ядерным оружием	Подпункт 5 п. 1 ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ, п. 3 Перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.10.2002 N 755
	8) на работу в структурные подразделения организаций, деятельность которых связана с ядерными установками, радиоактивными отходами, радиационными источниками и обеспечением их безопасности	Подпункт 5 п. 1 ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ, п. 4 Перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.10.2002 N 755
	9) на работу на суда и другие плавсредства с ядерными установками, на атомные станции, в том числе строящиеся (кроме случаев допуска иностранных граждан для работы на атомной станции по согласованию с ФСБ России)	Подпункт 5 п. 1 ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ, п. 5 Перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.10.2002 N 755

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда

Соискатели	Условия, дающие основания для отказа, и предусмотренные законом исключения	Норма
	10) на работу лица моложе 18 лет (кроме спортсменов и лиц, принимаемых на работу в организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства)	Подпункт 15 п. 9 ст. 18, пп. 10 п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ
Иностранные граждане, временно пребывающие в России	Не могут быть приняты: 1) на должность главного бухгалтера или иную должность, по которой на работника возлагается ведение бухгалтерского учета	Пункт 3 ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ
Лица, не представившие или представившие заведомо недостоверные или неполные сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера (своих, супруги (супруга) и несовершеннолетних детей)	Не могут быть приняты: 1) на государственную или муниципальную службу; 2) на работу в Банк России; 3) на работу в государственные корпорации; 4) на работу в ПФР; 5) на работу в ФСС РФ; 6) на работу в ФОМС; 7) на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения; 8) на работу в другие организации, создаваемые на основании федерального закона; 9) на работу в организации, создаваемые для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами	Часть 8 ст. 8 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ

Отказ соискателю в приеме на работу по закону возможен и в иных случаях.

Работодатель вправе сформулировать дополнительные требования, необходимые для выполнения работы, на которую претендует кандидат (абз. 7 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Поскольку трудовое законодательство не содержит перечня таких требований, главное, чем работодатель должен руководствоваться, - это обоснованность их установления. Дополнительные требования должны быть обусловлены характером труда, отражать особенности его осуществления. Например, требование о том, чтобы работник, претендующий на должность секретаря, владел английским и финским языками, может быть обусловлено необходимостью выполнять работу, которая предусматривает устное и письменное общение с учредителями-финнами и ведение документации на английском языке.

Именно обоснованность установления того или иного дополнительного требования подлежит оценке судом при разрешении трудового спора.

Например, работодатель вправе потребовать, чтобы соискатель располагал:

- необходимым опытом работы в соответствующей сфере деятельности для эффективного выполнения работником своих обязанностей по должности (профессии). Если у соискателя нет необходимого опыта работы для замещения должности, ему может быть отказано в приеме на работу;

- определенным стажем работы по специальности (профессии). Несоответствие данному требованию является обоснованным основанием для отказа в приеме на работу;

- необходимыми знаниями для качественного выполнения работы. Если у соискателя таких знаний нет или их недостаточно, отказ в приеме на работу будет признан обоснованным.

Рекомендуется отразить квалификационные требования к должности в локальных нормативных документах (например, должностной инструкции).

Это позволит работодателю четко аргументировать основание отказа в приеме на работу. В случае судебного спора должностная инструкция станет доказательством законности действий работодателя в связи с отказом соискателю в трудоустройстве.

В этом случае отказ в приеме на работу будет правомерен.

Обращение соискателя с устной просьбой или письменным заявлением о приеме на работу не обязывает работодателя заключать с ним трудовой договор, если отсутствуют вакантные должности. На это указано в абз. 2 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

В случае спора факт отсутствия вакансии подлежит проверке. Если сведения подтвердятся, отказ в заключении трудового договора будет признан правомерным.

Несмотря на наличие вакансий, работодатель не обязан немедленно заполнять вакантные должности (работы) по мере их возникновения (абз. 2 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Следовательно, если работодатель не заинтересован в заполнении вакантной

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

должности, она может оставаться незанятой. Чтобы обосновать причину отказа соискателю в подобной ситуации, работодателю следует сослаться на то, что в настоящее время поиск и подбор персонала на конкретную должность не производятся. В случае судебного спора эта информация, скорее всего, будет проверена. Суд должен удостовериться, что работодатель действительно не сообщал об имеющихся у него вакансиях в службу занятости, газеты, по радио, во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, на доске объявлений и другими способами (абз. 2 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Чтобы исключить риск обращения соискателей в суд с целью обязать работодателя заключить трудовой договор, рекомендуем корректировать штатное расписание организации: желательно вывести из него вакансии, в которых нет необходимости. Кроме того, целесообразно контролировать размещение вакансий организации на ее сайте, в СМИ.

Отказ в приеме на работу по причине того, что работник не явился на собеседование, а также не представил необходимые для приема на работу документы, будет правомерным.

Есть категории лиц, которым запрещено устанавливать испытательный срок при приеме на работу и отказывать в заключении трудового договора на этом основании. К таким лицам, в частности, относятся беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, лица, приглашенные в порядке перевода от одного работодателя к другому, несовершеннолетние (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

В отношении иных соискателей на практике сформировались две позиции.

1. Соискателю, не желающему заключать трудовой договор с условием об испытательном сроке, можно на этом основании отказать в приеме на работу. Доводы сторонников данной позиции таковы.

Во-первых, условие об испытании работника включается в трудовой договор по соглашению сторон (ч. 1 ст. 70 ТК РФ). Отказ соискателя от испытания означает, что согласие по данному вопросу не достигнуто. Следовательно, работодатель вправе не заключать договор (отказать в приеме на работу).

Во-вторых, условие об испытании не относится к дискриминационному и не ухудшает положение соискателя по сравнению с другими кандидатами (абз. 3 ч. 4 ст. 57, ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

В-третьих, на основе резюме и документов, представляемых на собеседование, довольно сложно оценить деловые качества соискателя. Основная цель испытания состоит в том, чтобы проверить, справится ли кандидат с поручаемой ему работой (ч. 1 ст. 70 ТК РФ). Если соискатель отказывается от испытания, это дает повод усомниться в его

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

профессионализме. В силу абз. 5 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 отказ в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, признается обоснованным.

2. Соискателю, не желающему заключать трудовой договор с условием об испытательном сроке, нельзя на этом основании отказать в приеме на работу. Если соискатель представил документы об образовании и опыте работы, соответствующие включенным в объявление о вакансии требованиям, однозначно сказать, что соискатель не подходит по деловым качествам, нельзя.

На практике часто встречаются случаи, когда соискатель не хочет подписывать трудовой договор с условием об испытании, а работодатель настаивает на этом. Однако подобное положение он не рассматривает как отказ в приеме на работу. Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником (ст. 56 ТК РФ). По условиям ч. 4 ст. 57 ТК РФ в нем могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, в частности условие об испытании. Вместе с тем ч. 1 ст. 70 ТК РФ уточняет, что включить такое условие в трудовой договор можно только по соглашению сторон. Данную позицию разделяет Роструд (письмо от 17.05.2011 N 1329-6-1). Соответственно, если соискатель возражает против прохождения испытания, а работодатель не намерен это условие из трудового договора исключать (между сторонами не достигнуто согласие), договор не может быть заключен. Незаключение трудового договора сторонами не влечет автоматического отказа соискателю в приеме на работу.

Если трудовой договор не был заключен по причине того, что соискатель отказался включить в него условие об испытании, рекомендуется в ответ на упомянутое требование направить соискателю письмо о готовности принять его на работу на определенных условиях (включая условие об испытании).

Чтобы избежать судебных споров о правомерности отказа или снизить их вероятность, работодателю нужно правильно обосновать свое решение.

Официально утвержденной формы отказа в приеме на работу нет, поэтому работодатель вправе разработать ее самостоятельно.

Рекомендуется соблюдать следующую процедуру:

1. Составить текст письма об отказе на официальном бланке организации.
2. Подписать письмо об отказе.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------

Если работодатель - индивидуальный предприниматель, он подписывает документ сам (ч. 4 ст. 20, ч. 5 ст. 64 ТК РФ).

Когда работодателем выступает организация, отказ может подписать ее руководитель или иное уполномоченное лицо (ч. 4 ст. 20 ТК РФ), которому право приема и увольнения работников передано на основании доверенности в соответствии с уставными документами, локальными нормативными актами организации. Таким уполномоченным должностным лицом может быть заместитель директора, руководитель службы персонала.

3. Зарегистрировать письмо об отказе кандидату.

Это можно сделать, например, в журнале регистрации исходящей корреспонденции. Помимо реквизитов письма и сведений об исполнителе (должность, Ф.И.О.) в соответствующей графе журнала следует указать способ направления ответа соискателю ("передан лично", "направлен по почте заказным письмом") и дату направления.

В случае судебного спора выписка из журнала станет дополнительным доказательством того, что работодатель подготовил письменный ответ кандидату с обоснованием причин отказа в приеме на работу, как предусмотрено ч. 5 ст. 64 ТК РФ.

4. Передать письменный отказ в приеме на работу соискателю одним из следующих способов:

- передать такое сообщение соискателю лично, что подтвердить распиской о вручении, сделанной на копии отказа;
- направить отказ почтовым отправлением с описью вложения и уведомлением о вручении, если нет возможности передать его на руки.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 4
--	---	----------