

# ЧАСТЫЕ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА



Подготовлен Советом Правовой инспекции труда МФП

Москва, 2025

---

**Работники не были ознакомлены с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, с приказами об увольнении и иными актами**

---



**НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:**

*абзаца 10 части 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ:*

*«Работодатель обязан: знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью»*

*части 3 статьи 68 Трудового кодекса РФ:*

*«При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка,*

*иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором»*

*части 2 статьи 84.1 Трудового кодекса РФ:*

*«С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись»*

---

**Трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним не содержат обязательных для включения в них сведений и обязательных условий**

---

**НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:**

*части 1 статьи 57 Трудового кодекса РФ:*

*«В трудовом договоре указываются:*

*фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;*

*сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;*

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора»

*части 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ:*

«Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы;

трудовая функция;

дата начала работы;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного 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 в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами»

---

## **Нарушаются сроки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работникам**

---

### **НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:**

*абзаца 5 части 1 статьи 21 Трудового кодекса РФ:*

«Работник имеет право на:

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы»

*абзаца 7 части 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ:*

«Работодатель обязан:

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным



договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами»  
*части 6, части 8, части 9 статьи 136 Трудового кодекса РФ:*

*«Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена»*

*«При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня»*

*«Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала»*  
*статьи 140 Трудового кодекса РФ:*

*«При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.*

*В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму»*

---

## **Работодателями не выплачивалась денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работникам**

---

### **НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:**

*статьи 236 Трудового кодекса РФ:*

*«При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.*



*При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.*

*Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.*

***Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя»***

---

## **Частичная или полная невыплата работникам заработной платы**

---

### **НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:**

*абзаца 5 части 1 статьи 21 Трудового кодекса РФ:*

*«Работник имеет право на:*

*своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы»*

*абзаца 7 части 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ:*

*«Работодатель обязан:*

*выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами»*

---

## **Работникам-инвалидам I и II группы не устанавливалась сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю**

---

### **НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:**

*абзаца 4 части 1 статьи 92 Трудового кодекса РФ:*

*«Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю»*



---

**Работникам-инвалидам не предоставлялся ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней**

---

**НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:**

*части 3 статьи 115 Трудового кодекса РФ:*

*«Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней»*

---

**Работники некоторых образовательных организаций предоставляли справки о наличии (отсутствии) судимости позднее заключения трудового договора**

---

**НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:**

*абзаца 7 части 1 статьи 65 Трудового кодекса РФ:*

*«Если иное не установлено Трудовым кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:*

*справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию»*



*абзаца 3, 4 статьи 331 Трудового кодекса РФ:*

*«К педагогической деятельности не допускаются лица:*

*имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности,*

против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части»

---

## Локальные нормативные акты принимались без учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

---

### НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:

*части 2 статьи 8 Трудового кодекса РФ:*

«В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов **учитывает мнение представительного органа работников** (при наличии такого представительного органа)»

*части 1 статьи 372 Трудового кодекса РФ:*

«Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников»



---

## Срочные трудовые договоры заключались без достаточных на то оснований

---

### НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:

*части 2 статьи 58 Трудового кодекса РФ:*

«Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных *частью первой статьи 59 Трудового Кодекса РФ*»

---

## Молодым специалистам неправомерно устанавливалось испытание при приёме на работу

---

«**Молодой специалист** - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения»



пункт 6 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»

### НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:

*абзаца 5 части 4 статьи 70 Трудового кодекса РФ:*

*«Испытание при приеме на работу не устанавливается для:*

*лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня»*

---

## Работодателями не соблюдались графики отпусков

---

### НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:

*части 1, 2 статьи 123 Трудового кодекса РФ:*

*«Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.*

*График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника»*



---

## Условия трудовых договоров об условиях труда на рабочем месте не соответствовали действующей классификации условий труда

---

### НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:

*абзаца 9 части 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ:*



*«Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: условия труда на рабочем месте».*

*части 1 статьи 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда":*

*«1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.»*

---

## Локальные нормативные акты устанавливали запрет на выплату работникам стимулирующих выплат на весь период действия дисциплинарного взыскания

---

*Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П "По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской":*

Конституционный Суд РФ признал часть вторую статьи 135 Трудового кодекса РФ не соответствующей Конституции РФ, в той мере, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым - во взаимосвязи с соответствующими положениями коллективного договора и (или) локальных нормативных актов - **позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.**

Конституционным Судом РФ установлено, что применение к работнику дисциплинарного взыскания не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) **или для**

**произвольного снижения их размера. Снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.**

**С 01.09.2025г. вступят в силу изменения в статью 135 Трудового кодекса РФ направленные на реализацию Постановления Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П.**

**часть 2 статьи 135 Трудового кодекса РФ в новой редакции:**

«При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем

систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов»



---

## **До применения дисциплинарного взыскания работодатели не требуют от работников письменных объяснений**

---

**НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:**

**части 1 статьи 193 Трудового кодекса РФ:**

*«До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт»*



---

**Работодатели необоснованно заключают с работниками письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.**

---

**НАРУШЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ:**

*статьи 244 Трудового кодекса РФ:*

*«Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.*

*Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом постановлением Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»*

## ЕСЛИ ВАШИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА НАРУШЕНЫ ОБРАЩАЙТЕСЬ В ПРАВОВУЮ ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА

### Проверим:

- Соблюдение работодателями Москвы трудового законодательства
- Выполнение обязательств Московского трехстороннего соглашения, отраслевых соглашений и коллективных договоров

### Взаимодействуем с:

- Прокуратурой города
- Государственной инспекцией труда
- Уполномоченным по правам человека в г. Москве

### Поможем:

- Отстоять ваши трудовые права в досудебном и судебном порядке
- Подготовить документы, исковые заявления для обращения в госорганы по трудовым вопросам
- Проконтролировать устранение выявленных нарушений и возмещение вреда
- Окажем бесплатную консультацию

**ИНФОРМАЦИЯ  
О НАС И НАШИХ  
ВОЗМОЖНОСТЯХ**



 [main@mtuf.ru](mailto:main@mtuf.ru)

[mtuf.ru](http://mtuf.ru)



[vk.com/mtufrus](https://vk.com/mtufrus)



[t.me/mtufrus](https://t.me/mtufrus)



[mtuf.ru/  
loyalty-program](http://mtuf.ru/loyalty-program)

### Мы на связи:

Горячая линия по правовым вопросам:  
**+7 (985) 828-02-63 / +7 (495) 688-76-47**

Очные консультации по адресу:  
г. Москва, Протопоповский переулок, д.25 стр.1.  
**+7 (495) 688-66-01**

Пн-чт 9:00 – 18:00  
Пятница 9:00 – 16:45