



# Прекращение трудового договора за представление подложных документов

Одним из оснований расторжения трудового договора является представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Указанное основание относится к увольнению по инициативе работодателя, по нему нельзя уволить беременных женщин.

Под документом понимают материальный носитель с зафиксированной на нем в любой форме информацией в виде текста, который имеет реквизиты, позволяющие его идентифицировать, и предназначен для передачи во времени и в пространстве в целях общественного использования и хранения.

Подложный документ – документ, созданный с нарушением действующего законодательства и содержащий информацию, не соответствующую действительности.

**! Важно! Увольнение по указанному основанию будет правомерным только в случае, если подложными признаны документы:**

- 1. Представленные при трудоустройстве.**
- 2. Послужившие основанием для заключения трудового договора.**
- 3. Обязательные к представлению при заключении трудового договора.**

В соответствии с ч. 1 ст. 65 ТК РФ работодатель вправе требовать от лица, поступающего на основную работу, следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;



- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования (на работу в образовательные, детские организации, педагогическую работу, работу, связанную с наркотическими средствами, с источниками повышенной опасности, в ведомственную охрану)
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ч. 2 ст. 65 ТК РФ).

К дополнительным документам, которые работодатель вправе требовать от работника при поступлении на работу, относят:

а) совместительство:

- разрешение уполномоченного органа юридического лица, где работник является руководителем (работа руководителем организации по совместительству);
- справка о характере работы по основному месту работы (при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда по совместительству);

б) иностранцы:

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- разрешение на работу или патент (при заключении трудового договора с временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства);
- разрешение на временное проживание в Российской Федерации (при заключении трудового договора с временно проживающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства);



- вид на жительство (при заключении трудового договора с постоянно проживающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства);
- в) особая категория (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, спортсмены, лица с семейными обязанностями и т.п.):
- согласие одного из родителей и согласие органов опеки и попечительства (при приеме на работу несовершеннолетних до 15 лет);
  - согласие одного из родителей и разрешение органов опеки и попечительства (при приеме на работу несовершеннолетних до 14 лет (включая спортсменов));
  - индивидуальная программа реабилитации инвалида (при приеме на работу инвалида);
  - согласие комиссии по соблюдению требований к служебному поведению (при приеме бывшего государственного служащего);
  - сведения о доходах работника, его супруги, несовершеннолетних детей (при назначении на должности руководителей государственных (муниципальных) учреждений, приеме на работу в государственные корпорации на определенные должности, приеме на работу на определенные должности в организации, которые созданы для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами);
- г) условия труда (вредность, районы Крайнего Севера и др.):
- документ, подтверждающий прохождение предварительного медицинского осмотра (на работу с вредными, опасными условиями труда, подземные работы, работы, связанные с движением транспорта);
  - медицинская книжка (для работы в лечебно-профилактических организациях, организациях общественного питания, торговли, пищевой промышленности, водопроводных организациях, образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организациях их отдыха и оздоровления);
  - медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы (на работы, выполняемые вахтовым методом, и для лиц, поступающих на работу в районы Крайнего Севера из других регионов, на работы с химическим оружием);
  - заявление о приеме на работу (на подземные работы).

**! Важно! Факт подделки документов должен быть установлен компетентными инстанциями**



## **(например, образовательной организацией, выдавшей документ об образовании, правоохранительными органами, судом).**

Установления подложности документа недостаточно для увольнения работника по этому основанию. Необходимо установить, что подложный документ был представлен при поступлении на работу именно им и никем другим.

О представлении подложного документа могут свидетельствовать, в частности, анкета, заполненная лицом, поступающим на работу, его автобиография и другие материалы.

## **! Важно! Оформление расторжения трудового договора с работником, представившим подложные документы при приеме на работу, производится в общем порядке.**

Поскольку в момент представления подложных документов лицо ещё не состоит с работодателем в трудовых отношениях, указанные виновные действия состава дисциплинарного проступка не образуют. Установленный законом порядок увольнения за совершение дисциплинарного проступка к данному случаю неприменим. Сроков давности нет. Возбуждать дисциплинарное производство, требовать у работника объяснений не нужно.

Работодатель издает приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, работник должен быть ознакомлен с этим приказом.

Срок, в течение которого должно быть произведено увольнение, законом не установлен.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним полный расчет (то есть выплатить всю причитающуюся заработную плату, компенсацию за все неиспользованные отпуска, прочие выплаты, если они предусмотрены трудовым и/или коллективным договором и/или локальными актами работодателя). Законодательство не предусматривает обязанность работодателя по выплате выходного пособия при увольнении работника по указанному основанию.

## **! Важно! При расторжении трудового договора**



## **за виновные действия предоставление отпуска с последующим увольнением запрещено.**

Как уже отмечалось, состава дисциплинарного проступка в действиях работника нет, однако его действия всё равно являются виновными.

**!** Важно! Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

**!** Важно! Не допускается увольнение работника по причине представления подложных документов в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.