# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Единая унифицированная или типовая форма трудового договора законодательством не установлена. Но для некоторых категорий работников с учетом специфики их труда соответствующими министерствами утверждены примерные формы трудового договора. Так, типовая форма трудового договора утверждена для работодателей микропредприятий ([Постановление](https://internet.garant.ru/document/redirect/71477800/0) Правительства РФ от 27.08.2016 N 858), для руководителей государственных (муниципальных) учреждений ([Постановление](https://internet.garant.ru/document/redirect/70359584/0) Правительства РФ от 12.04.2013 N 329), руководителей государственных унитарных предприятий ([Приказ](https://internet.garant.ru/document/redirect/71539618/0) Минэкономразвития РФ от 11.07.2016 N 452).

[Приказом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12162201/0) Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 N 424н утверждены [рекомендации](https://internet.garant.ru/document/redirect/12162201/10000) по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и примерная форма этого договора.

В остальных организациях работодатели утверждают свои типовые формы самостоятельно, соблюдая требования к условиям и содержанию договора, определенные [ч. 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5701), [2 ст. 57](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5702) ТК РФ. Однако на практике составление данного документа вызывает немало затруднений. Результат

- замечания и штрафы со стороны контролирующих органов. Что учесть при составлении трудового договора - расскажем в этом разделе.

# Содержание трудового договора

Основное, на что следует обратить внимание при разработке трудового договора, - его условия, которые делятся на обязательные и дополнительные. Однако кроме них в договоре должны быть указаны:

- фамилия, имя, отчество работника;

- наименование работодателя или фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица;

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующим полномочием;

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

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

- место и дата заключения договора.

Если при заключении трудового договора какие-то сведения не внесены, их можно внести непосредственно в текст этого договора.

# Обязательные условия трудового договора

1. Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного подразделения и его местонахождения.

Что конкретно понимается под местом работы, законодатель не поясняет. Но исходя из [ч. 1 ст. 20](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2101) ТК РФ, [абз. 1 п. 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/10164072/5401), [п. 2 ст. 54](https://internet.garant.ru/document/redirect/10164072/54001) ГК РФ и позиции ВС РФ, изложенной в [Обзоре](https://internet.garant.ru/document/redirect/70599156/0) практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утвержден Президиумом ВС РФ 26.02.2014), в качестве места работы рекомендуется указывать наименование работодателя, его организационно-правовую форму и место нахождения (место государственной регистрации на территории РФ). Условие о месте работы будет выглядеть следующим образом:

Местом работы Работника является Государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Городская больница N 1" (ГБУЗ "Городская больница N 1") г. Самара.

Если работник принимается для работы в филиале или ином обособленном структурном подразделении, условие об этом фиксируется в трудовом договоре, только если подразделение находится в другой, чем месторасположение головной организации, местности.

2. Трудовая функция - это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы.

Обратите внимание на то, что не только должности, но и профессии и специальности должны быть указаны в штатном расписании. Наименования этих должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в [ЕКС](https://internet.garant.ru/document/redirect/57407515/0) или профессиональных стандартах, если согласно [ТК](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) РФ, иным федеральным законам с выполнением работ по ним связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

Так, с предоставлением компенсаций и льгот связан в частности, труд во вредных условиях.

Ограничения могут быть связаны, например, с обязательностью прохождения периодических медицинских осмотров. В том числе они установлены для лиц, работа которых непосредственно связана с движением транспортных средств, с обязательностью прохождения профессионального обучения, с отсутствием судимости, факта уголовного преследования ([Письмо](https://internet.garant.ru/document/redirect/71911676/0) Минтруда РФ от 05.03.2018 N 14-2/В-148).

3. Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

Если срок действия не оговорен, договор считается заключенным на неопределенный срок ([ч. 3 ст. 58](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5803) ТК РФ).

Подчеркнем, что дата начала работы - это не дата заключения трудового договора, указываемая в правом верхнем углу, а дата, которая является условием трудового договора. Они могут различаться, если трудовой договор заключили раньше, а работа началась позже.

Обратите внимание: если дату начала работы не указали, работник должен приступить к ней на следующий рабочий день после подписания трудового договора ([ч. 3 ст. 61](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6103) ТК РФ).

4. Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Самый распространенный вопрос, возникающий при установлении данного условия, - нужно ли указывать конкретные размеры доплат, надбавок и премий или можно сослаться на локальный документ организации, регламентирующий такие надбавки?

Нарушения законодательства в том, что данное условие отсылает к локальному акту организации (положению об оплате труда, о премировании и т. п.), не будет, если это касается надбавок за стаж, за выслугу лет, премий по результатам работы и других подобных выплат, размеры которых могут изменяться.

Важно: если в трудовом договоре содержится ссылка на локальный нормативный акт, регламентирующий систему оплаты труда, работника необходимо с ним ознакомить под подпись до подписания трудового договора ([ст. 68](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/68) ТК РФ).

Если же надбавка устанавливается какому-то одному конкретному работнику, то ее нужно указать в трудовом договоре с ним (например, надбавку за наставничество, за разъездной характер работы). Указать в договоре нужно и размер выплат (доплат) в виде районного коэффициента, которые призваны компенсировать работнику дополнительные затраты в связи с выполнением трудовых обязанностей в местности с особыми климатическими условиями.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

На практике продолжительность рабочей недели, время начала и окончания работы и перерыва на обед прописывают в трудовых договорах со всеми работниками, что нарушением требований [ст. 57](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/57) ТК РФ не является.

6. Компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работника принимают на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. Если условия труда признаны опасными по результатам специальной оценки, следует указать, какая компенсация предоставляется за работу в таких условиях. Это может быть дополнительный отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, повышенная оплата труда и т. д.

7. Условия труда на рабочем месте.Для корректного указания условий труда на рабочем месте также следует руководствоваться результатами спецоценки. При этом, если работник принимается на вновь организованное рабочее место, на котором оценка условий труда еще не проводилась, в трудовом договоре могут быть указаны общие характеристики рабочего места (его описание, используемое оборудование и особенности работы с ним). После ее проведения в трудовой договор нужно внести сведения о классе (подклассе) условий труда, гарантиях и компенсациях ([Письмо](https://internet.garant.ru/document/redirect/71498626/0) Минтруда РФ от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516).

8. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой). В связи с установлением работнику таких условий ему могут предоставляться компенсации, например доплата, которую следует указать в пункте договора об оплате труда. Перечни работ, профессий, должностей таких работников определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

9. Условие об обязательном социальном страховании работника. Перечислять в трудовом договоре все виды страхования не обязательно, можно ограничиться общей фразой:

Работодатель гарантирует обеспечение страхования работника в системе обязательного социального страхования в соответствии с действующим законодательством РФ.

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, в трудовой договор в качестве обязательных условий наряду с перечисленными могут включаться и другие, например о том, что работа осуществляется по совместительству, поскольку [ст. 282](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/282) ТК РФ обязывает сделать об этом отметку в трудовом договоре. А в трудовых договорах с временно пребывающими в Российской Федерации иностранцами (кроме случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ) необходимо в числе прочих условий предусмотреть основание оказания таким лицам медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизиты договора (полиса) ДМС либо договора о предоставлении платных медицинских услуг ([ч. 2 ст. 327.2](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/32722) ТК РФ).

Если при заключении трудового договора какие-то условия в него не внесли, нужно заключить письменное соглашение, изложив в нем недостающие условия.

# Дополнительные условия трудового договора

Такие условия могут включаться в трудовой договор, если они не ухудшают положение работника по сравнению с тем, что установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. К ним [ст. 57](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/57) ТК РФ относит условия:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Кроме этого, в трудовом договоре по соглашению сторон могут прописываться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

# Срочный трудовой договор

Срочный договор заключается, если характер предстоящей работы или условия ее выполнения не позволяют установить трудовые отношения на неопределенный срок либо по соглашению сторон. Основания для заключения договора этого вида установлены [ст. 59](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/59) ТК РФ и другими федеральными законами, например [Законом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12136354/0) N 79-ФЗ. Максимальный срок действия срочного трудового договора - 5 лет.

При заключении такого договора в него включаются следующие обязательные условия:

1. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Здесь следует иметь в виду: если суд установит, что срочный трудовой договор заключен без законных оснований, то признает его заключенным на неопределенный срок ([ч. 5 ст. 58](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5805) ТК РФ). Кроме этого, указанное основание должно быть реальным. Например, когда в качестве основания заключения договора указано "исполнение обязанностей отсутствующего работника", а на самом деле сотрудник принят на вакантную ставку. Такой договор тоже признают бессрочным.

2. Срок действия. Окончание срока действия договора должно быть связано либо с конкретной датой, либо с наступлением какого-либо события, например выходом на работу основного работника.

Если срок действия в трудовом договоре не установлен, он считается заключенным на неопределенный срок ([ч. 3 ст. 58](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5803) ТК РФ).

# 4.2.1. Основания заключения срочного трудового договора

Срочный трудовой договор заключается в двух случаях:

1. Когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Эти основания и категории работников отражены в [ч. 1 ст. 59](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/591), [ст. 332](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/332), [348.4](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3484) ТК РФ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Срочный трудовой договор заключается в обязательном порядке... | -> | ...на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы |
| -> | ...на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ |
| -> | ...для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона) |
| -> | ...с лицами, направляемыми на работу за границу |
| -> | ...для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг |
| -> | ...с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы |
| -> | ...с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой |
| -> | ...для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки |
| -> | ...в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях |
| -> | ...с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы |
| -> | ...с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы |
| -> | ...с проректорами образовательной организации высшего образования ([ст. 332](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/332) ТК РФ) |
| -> | ...со спортсменом на период временного перевода ([ст. 348.4](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3484) ТК РФ) |
| -> | ...в других случаях, предусмотренных федеральными законами |

2. Когда срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения в случаях. Эти основания установлены [ч. 2 ст. 59](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/592) ТК РФ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон... | -> | ...с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей) |
| -> | ...с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера |
| -> | ...с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в [районах](https://internet.garant.ru/document/redirect/178834/1000) Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы |
| -> | ...для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения их последствий |
| -> | ...с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права |
| -> | ...с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии со специальными перечнями |
| -> | ...с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от организационно-правовой формы организации и формы собственности |
| -> | ...с лицами, получающими образование по очной форме обучения |
| -> | ...с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов |
| -> | ...с лицами, поступающими на работу по совместительству |
| -> | ...с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек |
| -> | ...с работниками, привлекаемыми в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов ([ст. 22.2](https://internet.garant.ru/document/redirect/10164333/222) Закона о занятости населения) |

Других оснований (за исключением установленных иными федеральными законами) для заключения срочного трудового договора нет.

Трудовая книжка (если она ведется) в данном случае заполняется по общим правилам. Внесение в нее сведений о срочном характере трудового договора не предусмотрено ни [Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0), ни Порядком ведения и хранения трудовых книжек.

# Продление срочного трудового договора

Возможность продления срочного трудового договора [Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) не установлена, за исключением такого договора с работниками некоторых категорий. В частности, действие срочного трудового договора может продлеваться:

С беременной работницей, если она предоставит письменное заявление и медицинскую справку, подтверждающую беременность. Договор продлевается до окончания беременности (независимо от причины ее окончания - самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.), а в случае рождения ребенка - до дня окончания отпуска по беременности и родам ([ч. 2 ст. 261](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/26102) ТК РФ, [абз. 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/70578102/27), [3](https://internet.garant.ru/document/redirect/70578102/273), [4 п. 27](https://internet.garant.ru/document/redirect/70578102/274) Постановления Пленума ВС РФ N 1).

Обратите внимание: уволить беременную женщину по истечении срока трудового договора все же можно, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, а ее до окончания беременности невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья ([ч. 3 ст. 261](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/261003) ТК РФ).

# Перезаключение срочного трудового договора

В некоторых организациях существует практика многократного заключения срочных трудовых договоров. То есть когда срок такого договора истек, с работником заключают следующий срочный договор.

Хотя прямого запрета на перезаключение срочных трудовых договоров нет, делать это нужно с осторожностью. Особенно когда срочный трудовой договор многократно перезаключается на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции - тогда суд может признать договор заключенным на неопределенный срок ([абз. 4 п. 14](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134976/1404) Постановления Пленума ВС РФ N 2).

#

# Прекращение действия (расторжение) срочного трудового договора

По общему правилу [ст. 79](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/79) ТК РФ срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия.

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой ([абз. 8 ч. 1 ст. 59](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/59106) ТК РФ), он прекращает действовать по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ, расторгается по окончании этого сезона, а договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, - с выходом этого работника на работу.

О расторжении трудового договора работодатель должен предупредить работника письменно не менее чем за 3 календарных дня до увольнения. Предупреждать не нужно, если договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Предупреждение составляется в произвольной форме, в двух экземплярах, один из которых (с отметкой работника о получении) останется у работодателя.

Если работник в это время заболел, уведомление придется направить телеграммой или заказным письмом с уведомлением. Оформить увольнение в связи с окончанием срока действия договора нужно и при отсутствии работника. Иначе договор станет бессрочным и уволить работника по [п. 2 ч. 1 ст. 77](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/772) ТК РФ будет уже нельзя ([ч. 4 ст. 58](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5804) ТК РФ).

Увольнение временного работника осуществляется по общим правилам. Оформляется приказ по унифицированной форме Т-8 или самостоятельно разработанной форме, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись. Если это невозможно или работник отказывается ознакомиться с приказом, в нем делают соответствующую запись ([ч. 2 ст. 84.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8412) ТК РФ).

Запись об увольнении работника в связи с истечением срока действия трудового договора вносится в трудовую книжку (если она ведется). Она будет выглядеть так:

Трудовой договор прекращен в связи с истечением срока трудового договора, [пункт 2 части первой статьи 77](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/772) Трудового кодекса Российской Федерации.

В день увольнения работнику выплачивается зарплата, компенсация за неиспользованный отпуск и иные причитающиеся ему суммы.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока его действия по любому основанию, установленному [Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0).

# Изменение условий трудового договора

В течение трудовой деятельности как у работника, так и у работодателя могут возникнуть обстоятельства, требующие изменения некоторых условий трудового договора.

Законодательством эта возможность предусмотрена. Изменения в трудовой договор могут вноситься:

- по соглашению сторон ([ст. 72](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/72) ТК РФ);

- по инициативе работодателя в одностороннем порядке ([ст. 74](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/74) ТК РФ).

# По соглашению сторон

Если инициатором изменения условий трудового договора является работник, он может обратиться к работодателю с заявлением, например об установлении ему неполного рабочего времени ([ст. 93](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/93) ТК РФ). В случае согласия работодателя между сторонами заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Оно оформляется письменно в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Предложить работнику изменить условия трудового договора может и работодатель. Они могут быть связаны с местом работы (структурным подразделением), трудовой функцией, режимом рабочего времени, оплатой труда и т. д. Оформить такое предложение тоже лучше письменно, указав при этом причины изменений и установив срок рассмотрения работником данного предложения. Если работник согласен - оформляется соглашение, если нет - заставить его не получится.

# Работодатель меняет в одностороннем порядке

Работодатель может изменить условия трудового договора без согласия работника, если они не могут быть сохранены по причине изменения организационных или технологических условий труда в организации. Основное условие - при этом не должна меняться трудовая функция работника.

О введении в одностороннем порядке новых условий в трудовой договор работодателю нужно издать приказ, после чего направить работникам письменные уведомления с указанием предстоящих изменений и причин, их вызвавших. Сделать это нужно не позднее чем за 2 месяца.

Если работник согласен на продолжение работы в новых условиях, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

При отказе нужно предложить работнику другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья. Сделать это нужно в письменной форме и вручить данный документ работнику под подпись.

Перевод на другую работу оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, на основании которого издается приказ о переводе по унифицированным [формам Т-5](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/7000), [Т-5а](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/8000), утвержденным [Постановлением](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/0) Госкомстата N 1. Записи о переводе вносятся в трудовую книжку работника и его личную карточку.

Если по истечении 2 месяцев работник отказался от предлагаемой работы либо у работодателя не было вакансий, работник увольняется по [п. 7 ч. 1 ст. 77](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/777) ТК РФ. В трудовую книжку (если она ведется) вносится следующая запись:

Трудовой договор прекращен из-за отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, [пункт 7 части первой статьи 77](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/777) Трудового кодекса Российской Федерации.

При увольнении по этому основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка.