

Жалоба в государственную инспекцию труда: правовой разбор ситуации с возложением обязанностей контрактной службы и направлением на повышение квалификации по Закону № 44-ФЗ

1. Краткая постановка вопроса

Работник, занимающий должность экономиста, поставлен перед фактом: работодатель издал приказ о направлении его на повышение квалификации по программе «Специалист в сфере закупок» (Закон № 44-ФЗ) «без отрыва от работы» в срок до 30 октября, ранее издав ненадлежаще оформленный приказ о прохождении обучения в свободное от работы время; работник письменно заявил о несогласии с приказом, не указав мотивов; публично, на собрании, он заявил о несоответствии приказа Трудовому кодексу РФ (в приказе отсутствуют, по его мнению, необходимые реквизиты). Со слов руководителя, работник включён в состав контрактной службы и потому обязан пройти обучение. При этом согласия на включение в состав контрактной службы работник не давал, дополнительное соглашение к трудовому договору не подписывалось, доплата не установлена, фактически обязанности работника контрактной службы он не исполняет. Запрос — как составить жалобу в государственную инспекцию труда (далее — ГИТ).

Три возможных прочтения запроса (все три разобраны ниже):

- **Версия А.** Жалоба посвящена незаконному возложению на работника обязанностей в составе контрактной службы без согласия и без оформления (ключевой, наиболее перспективный довод).
- **Версия Б.** Жалоба посвящена незаконности принудительного направления на повышение квалификации и отсутствию гарантий (оплата, рабочее время) на период обучения.
- **Версия В.** Запрос носит исключительно процедурный характер: какова форма, содержание, сроки и адресат жалобы в ГИТ.

Наиболее эффективная стратегия — соединить Версии А и Б в одном обращении (они связаны причинно: обучение требуется работодателю именно

потому, что работника без его согласия включили в контрактную службу), а Версию В использовать как инструментальную часть.

2. О релевантности правового контекста (что применяется, а что нет)

Из приложенного массива норм к делу относятся:

- **ст. 15, 57 ТК РФ** — понятие трудовой функции и обязательные условия трудового договора;
- **ст. 60, 60.2, 72, 72.1, 72.2, 74, 151 ТК РФ** — запрет требовать работу, не обусловленную трудовым договором; совмещение и доплата; перевод и изменение условий договора;
- **ст. 8, 9, 22 ТК РФ** — пределы локального нормотворчества и обязанности работодателя;
- **ст. 91, 106, 107, 113, 152, 153 ТК РФ** — рабочее время, время отдыха, работа в выходной день;
- **ст. 187, 195.1, 195.3, 196, 197, 198 ТК РФ** — профессиональное развитие, профстандарты, гарантии при обучении;
- **ст. 352, 353, 354, 356, 357, 360, 361, 370, 372, 379, 380, 384-393 ТК РФ** — способы защиты прав, компетенция ГИТ, самозащита, КТС, суд, сроки;
- **ст. 22.1-22.3, 312.2, 312.3 ТК РФ** — электронный документооборот (актуально, если приказы и заявления ходят в электронном виде; см. Раздел IV);
- **ч. 1 и 6 ст. 38, ст. 39 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ** — контрактная служба и требования к квалификации её работников;
- **Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ, ч. 4, 5 ст. 76** — понятие и содержание программ повышения квалификации;
- **Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ, ст. 7, 12** — форма, содержание и сроки рассмотрения обращений;
- **ст. 5.27, 23.12, 4.5 КоАП РФ** — ответственность за нарушение трудового законодательства;
- **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2** — разъяснения по применению ст. 60, 72, 72.1, 74 ТК РФ.

Нерелевантны и должны быть исключены из правового обоснования (они попали в массив по формальному совпадению номеров и типов актов): ст. 139 НК РФ о порядке и сроках подачи жалобы в вышестоящий налоговый орган (в редакциях, приведённых через Указ Президента РФ от 10.03.2025 № 138, Указ Президента РФ от 20.02.2026 № 106, Федеральные законы от 09.04.2026 № 78-ФЗ и № 79-ФЗ, Постановление Государственной Думы от 25.09.2025 №

9115-8 ГД) — это налоговые, а не трудовые процедуры; а также акты, посвящённые независимой оценке квалификации (Федеральный закон от 03.07.2016 № 239-ФЗ) — они используются лишь в части, где прямо изменяют ст. 187 и 196–197 ТК РФ. Использование «налогового» порядка подачи жалобы в обращении к ГИТ было бы грубой юридической ошибкой.

3. Раздел I. Возложение обязанностей контрактной службы без согласия работника

I.1. Правовая конструкция: что именно охраняется

Трудовая функция — это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ч. 1 ст. 15, абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Трудовая функция — обязательное условие трудового договора (ст. 57 ТК РФ), а её изменение допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, прямо предусмотренных ТК РФ (ч. 1 ст. 72 ТК РФ). Соглашение об изменении оформляется письменно (ч. 1 ст. 72 ТК РФ).

Принципиальная норма — **ст. 60 ТК РФ**: запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, прямо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Исключения (ст. 72.2 ТК РФ — временный перевод в исключительных случаях, ст. 60.2 ТК РФ — совмещение с письменного согласия) в обсуждаемой ситуации не подтверждены документально.

I.2. Разбор по версиям в зависимости от содержания трудового договора и должностной инструкции

Итог зависит от того, что написано в трудовом договоре и должностной инструкции экономиста. Возможны три версии.

Версия I-1: обязанности контрактной службы выходят за пределы трудовой функции экономиста. Это классический случай изменения трудовой функции и (или) перевода на другую работу. Перевод — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения при продолжении работы у того же работодателя, он допускается только с письменного согласия работника (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). Без согласия — только временный перевод по ч. 2 или ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, но эти основания (катастрофы, аварии, простой, необходимость предотвращения уничтожения имущества) здесь отсутствуют и в приказе не названы.

Ключевой процессуальный аргумент: **одностороннее изменение трудовой функции невозможно даже по ст. 74 ТК РФ**. Статья 74 ТК РФ позволяет работодателю изменить определённые сторонами условия трудового договора без согласия работника только при organisational/технологических изменениях и только при невозможности сохранения прежних условий; но трудовая функция — единственное условие, которое по ст. 74 ТК РФ изменить нельзя (ч. 1 ст. 74 ТК РФ прямо говорит об изменении «определённых сторонами условий», кроме трудовой функции). Следовательно, если обязанности контрактной службы не охватываются должностью экономиста, никакой приказ и никакой локальный акт их навязать не могут.

Версия I-2: обязанности формально укладываются в трудовую функцию, но расширен их объём. Тогда речь идёт о совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы либо исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 60.2 ТК РФ). Поручение дополнительной работы возможно **только с письменного согласия работника и с оплатой** — размер доплаты устанавливается соглашением сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ, ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). Отсутствие и согласия, и доплаты — прямое нарушение.

Версия I-3: участие в закупках уже было предусмотрено должностной инструкцией / трудовым договором. Тогда включение в состав контрактной службы приказом работодателя может рассматриваться как распределение обязанностей внутри уже согласованной трудовой функции и как перемещение (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ — перемещение не требует согласия работника, если не влечёт изменения условий договора). В этом случае основной довод жалобы «нет согласия» теряет силу, но сохраняются: (а) требование доплаты, если объём работы вырос (ст. 151 ТК РФ), и (б) требования к гарантиям обучения (Раздел II). **Практическое замечание:** даже «расплывчатая» должностная инструкция экономиста с формулировкой «участвует в подготовке документов для закупок» в судебной практике нередко толкуется работодателем в свою пользу, поэтому до подачи жалобы инструкцию и трудовой договор нужно прочитать буквально и процитировать в жалобе дословно.

I.3. Может ли локальный акт или приказ заменить согласие работника

Нет. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, не применяются (ч. 4 ст. 8 ТК РФ). Коллективный договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать

условий, ограничивающих права работников по сравнению с ТК РФ (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Если условие включено в договор, оно не подлежит применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Положение (регламент) о контрактной службе и приказ о включении в её состав — документы работодателя, они не являются ни трудовым договором, ни дополнительным соглашением и не могут подменить ни ст. 72 ТК РФ, ни ст. 60.2 ТК РФ. Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и локальные акты, знакомить работников под роспись с принимаемыми ЛНА, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (абз. 2, 8 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Отдельно: по жалобе (заявлению) выборного органа первичной профсоюзной организации ГИТ обязана в течение одного месяца провести проверку и при выявлении нарушения выдать предписание об отмене локального нормативного акта, обязательное для исполнения (**ч. 5 ст. 372 ТК РФ**). Это дополнительный ресурс, если в организации есть профсоюз, — но заявление должно исходить именно от выборного органа ППО, а не от работника.

I.4. Публично-правовая сторона: почему обучение

«понадобилось» именно сейчас

Контрактная служба создаётся заказчиками, совокупный годовой объём закупок которых превышает 100 млн руб. (ч. 1 ст. 38 Федерального закона № 44-ФЗ), путём утверждения положения (регламента) о контрактной службе без образования структурного подразделения либо путём формирования структурного подразделения (ст. 38 Закона № 44-ФЗ; Типовое положение (регламент) о контрактной службе утверждено приказом Минэкономразвития России от 29.10.2013 № 631). Требования к работникам контрактной службы установлены ч. 6 ст. 38 Закона № 44-ФЗ: наличие высшего образования **или дополнительного профессионального образования в сфере закупок**; близкие требования предъявляются к членам комиссий по осуществлению закупок (ст. 39 Закона № 44-ФЗ). Профессиональная деятельность в сфере закупок описана профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок», утверждённым приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н.

Из этого следует важный вывод для жалобы: **обязанность обеспечить квалификационный состав контрактной службы лежит на заказчике, а не на работнике**. Если работодатель включил экономиста в состав контрактной службы, не оформив изменение трудового договора и не получив согласия, то обучение является не «правом работодателя требовать», а способом задним числом устранить собственное нарушение — и именно эта причинно-следственная связь должна быть прямо описана в жалобе. Обратная сторона: работник, который подпишет документы закупки как должностное

лицо контрактной службы (извещение, документацию, протокол, контракт, приёмку), создаёт для себя риск административной ответственности должностного лица по ст. 7.29–7.32 КоАП РФ. Это существенный практический риск, который нужно назвать в жалобе как один из доводов о вынужденности отказа (и, одновременно, как основание для безотлагательного реагирования ГИТ).

I.5. Риск «конклюдентного согласия» (конкурирующая позиция)

В судебной практике встречается подход, согласно которому длительное фактическое выполнение работником новых обязанностей с ведома работодателя может быть расценено как состоявшееся изменение трудового договора (по логике ч. 3 ст. 16 ТК РФ о фактическом допущении к работе). **Эта позиция не является безусловной и в спорах об изменении трудовой функции оспорима:** применительно к переводу и совмещению закон прямо требует письменной формы (ч. 1 ст. 72, ст. 60.2 ТК РФ), а разъяснения по применению ст. 60, 72, 72.1, 74 ТК РФ даны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2. Тем не менее тактика работника должна это учитывать: **до тех пор, пока работник не приступил к исполнению обязанностей контрактной службы, его позиция максимально сильна.** В жалобе следует подчеркнуть именно это: обязанности не исполнялись, документы не подписывались, согласие не давалось.

I.6. Практический вывод по Разделу I

- **Базовый вывод:** при Версии I-1 (обязанности вне трудовой функции) включение в контрактную службу без письменного согласия и без дополнительного соглашения — нарушение ст. 60, 72, 72.1 ТК РФ; у работодателя нет законного способа принудить работника даже через ст. 74 ТК РФ.
- **При Версии I-2** — нарушение ст. 60.2, 151 ТК РФ (нет согласия и доплаты).
- **При Версии I-3** — формального изменения договора нет, спор смещается в плоскость доплаты и гарантий обучения; довод «нет согласия» из жалобы следует убрать, заменив его на «изменён объём работы без доплаты».
- **Инструмент защиты «на опережение»** — ст. 379 ТК РФ: работник вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, известив работодателя в письменной форме. При этом работодатель не вправе препятствовать работнику в самозащите и не вправе привлекать его к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения такой работы (ст. 380 ТК РФ). Именно письменное извещение по

ст. 379 ТК РФ (а не устное несогласие на собрании) создаёт необходимую доказательственную базу.

4. Раздел II. Направление на повышение квалификации по Закону № 44-ФЗ и гарантии на период обучения

II.1. Версия «приказ правомерен» (позиция работодателя)

Работодатель опирается на ч. 1 и 2 ст. 196 ТК РФ: необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель; формы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников. Дополнительное профессиональное образование реализуется посредством программ повышения квалификации и переподготовки (ч. 4 ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ), а программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации (ч. 5 ст. 76 того же Закона).

В этой логике: работодатель вправе направить работника на обучение, приказ издан в пределах компетенции, само по себе отсутствие в приказе детализированных условий (время, оплата, порядок) не делает приказ недействительным, поскольку ТК РФ не устанавливает обязательного перечня реквизитов приказов работодателя. Жалоба по мотиву «в приказе нет ФИО, должности, полного набора условий» в этой логике бесперспективна.

Эта версия верна лишь частично. Она описывает право инициировать обучение, но ничего не говорит о пределах этого права.

II.2. Версия «приказ незаконен / подлежит корректировке» (позиция работника)

Ограничения права работодателя:

- Если федеральным законом установлены требования к квалификации работника для выполнения определённых видов деятельности, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование для работника становятся обязательными** (ч. 4 ст. 196 ТК РФ в системной связи со ст. 195.3, 197 ТК РФ; ч. 6 ст. 38 Закона № 44-ФЗ — для работников контрактной службы).

Обязанность эта возложена на работодателя как на заказчика, но её исполнение **не отменяет** требования ст. 72 и 60.2 ТК РФ применительно к самой трудовой функции. Нельзя «легализовать» обучением незаконное возложение обязанностей: если работник не включён в контрактную службу надлежащим образом, у работодателя нет правового основания требовать от него квалификацию специалиста в сфере закупок, а у работника нет обязанности её получать.

2. **При направлении на обучение с отрывом от работы** за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы; при направлении в другую местность оплачиваются командировочные расходы в порядке, предусмотренном для служебных командировок; при направлении на независимую оценку квалификации её оплата осуществляется за счёт средств работодателя (**ст. 187 ТК РФ** в редакции Федерального закона от 03.07.2016 № 239-ФЗ). Указанные гарантии при направлении на независимую оценку квалификации дополнены **ч. 6 ст. 196 ТК РФ**: работодатель должен предоставить гарантии, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, ЛНА, трудовым договором.
3. **Если обучение «без отрыва от работы» фактически проходит в рабочее время**, это рабочее время, оно подлежит учёту и оплате в обычном порядке (ст. 91, 129, 132 ТК РФ), а также сохраняется режим отдыха. Если обучение проводится в выходной или нерабочий праздничный день — требуется письменное согласие работника и оплата не менее чем в двойном размере (ст. 113, 153 ТК РФ). Если обучение принудительно проводится в личное время работника, это прямо противоречит ст. 106 и 107 ТК РФ (время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению) и, как следствие, ч. 2 ст. 22 ТК РФ (обязанность соблюдать трудовое законодательство). Дополнительно: если обучение фактически превращается в выполнение трудовых обязанностей, оно должно оформляться сверхурочной работой (ст. 99, 152 ТК РФ).
4. **Содержательная неопределённость приказа** (нет указания, что обучение проходит в рабочее время; нет указания на оплату; не определён статус «без отрыва от работы» при одновременном обучении «в свободное время» в первоначальной версии приказа) — сама по себе не порок формы, но порождает правовую неопределённость и создаёт риск того, что работодатель впоследствии потребует обучение в личное время без оплаты. Это законный предмет жалобы в части требования **привести приказ в соответствие с законом и определить гарантии**.
5. **Оплата самого обучения**. По общему правилу расходы на обучение работника, направляемого работодателем в интересах работодателя, несёт

работодатель; с работником может заключаться ученический договор с выплатой стипендии (ст. 197, 198, 199, 204 ТК РФ). Требование возложить расходы на обучение на работника (или удержать их из заработной платы) без его письменного согласия неправомерно (ст. 137 ТК РФ).

II.3. Отдельный вопрос: письменное «несогласие без причины» и дисциплинарные риски

Требования к письменному несогласию работника законом не установлены; несогласие остаётся юридически значимым и без указания мотивов. Однако работодатель вправе истолковать немотивированный отказ как «отказ от обучения», а затем — при наличии у работника обязанности обучаться (закреплённой в трудовом договоре, должностной инструкции или ЛНА, с которыми работник ознакомлен под роспись — абз. 8 ч. 2 ст. 22 ТК РФ) и при отказе от исполнения этой обязанности — поставить вопрос о дисциплинарном взыскании (ст. 192, 193 ТК РФ).

Дисциплинарный риск распадается на две ветви:

- **Если обязанность проходить обучение не закреплена** ни в трудовом договоре, ни в должностной инструкции, ни в локальном акте, с которым работник ознакомлен, — отказ от обучения не является дисциплинарным проступком (нет неисполнения трудовых обязанностей, ст. 192 ТК РФ), а требование обучаться в личное время — нарушение ст. 106, 107 ТК РФ.
- **Если обязанность закреплена** — риск реальный, и приоритетной становится линия защиты «обучение проводится по инициативе и в интересах работодателя, следовательно, в рабочее время и с сохранением заработка».

Практически: несогласие без мотивов следует «переписать» — подать новое письменное заявление (или извещение по ст. 379 ТК РФ) с мотивировкой: (1) согласия и дополнительного соглашения нет; (2) обязанности контрактной службы не исполняются; (3) обучение в личное время без оплаты нарушает ст. 106, 107, 91 ТК РФ; (4) при обучении с отрывом от работы подлежат применению гарантии ст. 187 ТК РФ; (5) требование обеспечить письменное определение статуса и условий обучения. Копию — с отметкой о вручении, либо направить почтой заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении.

II.4. Практический вывод по Разделу II

- Приказ о направлении на повышение квалификации **сам по себе**, как реализация права по ст. 196 ТК РФ, оспорим лишь частично: его издание вне компетенции не находится.
- **Реально оспоримы:** (а) принуждение к обучению в личное время без оплаты; (б) отсутствие в приказе гарантий (ст. 187 ТК РФ); (в) требование обучаться в отсутствие законного основания — то есть в отсутствие надлежащего включения в контрактную службу.
- Наиболее сильная формулировка требования в жалобе: **не «отменить обучение», а «выдать предписание об устранении нарушений: определить в приказе, что обучение осуществляется в рабочее время с сохранением заработка (либо с сохранением места работы и средней заработной платы при отрыве от работы), и не допускать требования прохождения обучения в свободное от работы время без оплаты»**. Такое требование находится в компетенции ГИТ и исполнимо.

5. Раздел III. Жалоба в государственную инспекцию труда: порядок, форма, сроки

III.1. Куда подавать

Территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости — **государственная инспекция труда в соответствующем субъекте Российской Федерации** по месту нахождения работодателя (ст. 354, 360 ТК РФ; Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утверждённое Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324). Компетенция: федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства — Положение, утверждённое Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230.

Способы подачи: лично (через канцелярию, с отметкой о приёме на копии), почтой (заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении), через электронный сервис «Онлайнинспекция.рф», через Единый портал государственных услуг. Электронная форма допускается (ст. 7 Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ).

III.2. Сроки

- **Срок обращения в ГИТ по общему правилу не ограничен:** обращение — это реализация права на защиту (ст. 352 ТК РФ), а не иск. Жалоба

рассматривается в течение 30 дней со дня регистрации; в исключительных случаях срок может быть продлён не более чем на 30 дней с уведомлением заявителя (ч. 1, 2 ст. 12 Федерального закона № 59-ФЗ). Регистрация — в течение 3 дней с момента поступления.

- **Важно: обращение в ГИТ не приостанавливает и не продлевает судебные сроки.** За разрешением индивидуального трудового спора работник вправе обратиться в суд в течение трёх месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); по спорам о невыплате заработной платы — в течение одного года (ч. 2 ст. 392 ТК РФ); сроки могут быть восстановлены судом при уважительных причинах (ч. 4 ст. 392 ТК РФ). Работники освобождены от уплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ). **Практический вывод: жалобу в ГИТ следует подать безотлагательно, но параллельно исходить из трёхмесячного срока для обращения в суд.**
- **Административная давность:** за нарушение трудового законодательства по ст. 5.27 КоАП РФ постановление может быть вынесено в течение одного года со дня совершения правонарушения (ст. 4.5 КоАП РФ).

III.3. Обязательное содержание обращения

Статья 7 Федерального закона № 59-ФЗ требует: наименование органа, в который направляется обращение, либо ФИО и должность соответствующего лица; ФИО заявителя; почтовый адрес либо адрес электронной почты, по которому должны быть направлены ответ и уведомление о переадресации; изложение сути предложения, заявления или жалобы; личную подпись и дату.

Анонимное обращение не рассматривается. Это же правило означает, что обращение на «Онлайнинспекция.рф» должно содержать полные данные — иначе оно будет юридически бесполезно.

Что нужно указать в нашем случае дополнительно: полные данные работодателя (наименование, ИНН, юридический адрес), данные трудового договора (номер, дата), реквизиты оспариваемых приказов (номер, дата, наименование), дату и содержание письменного заявления о несогласии, даты и содержание устных объяснений руководителя (с указанием, что обязанности контрактной службы поручены без согласия), сведения о свидетелях.

III.4. Что ГИТ вправе сделать и что не вправе (конкурирующие позиции)

Позиция 1 (надзорная). ГИТ вправе проводить проверки по обращениям о нарушении трудовых прав работника (ст. 360 ТК РФ); беспрепятственно посещать работодателя, запрашивать и получать документы, выдавать

обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений, об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение и проверку знаний, составлять протоколы об административных правонарушениях и рассматривать дела по ст. 5.27 КоАП РФ (ст. 357 ТК РФ; ст. 23.12 КоАП РФ). Этой позиции соответствует и ч. 5 ст. 372 ТК РФ — предписание об отмене незаконного локального нормативного акта.

Позиция 2 (ограничительная). ГИТ не является органом по разрешению индивидуального трудового спора: она не вправе решать спор о праве — например, взыскивать невыплаченные суммы, признавать условия трудового договора изменёнными, взыскивать доплату за совмещение. Такие требования адресуются комиссии по трудовым спорам (ст. 384–389 ТК РФ) или суду (ст. 391 ТК РФ). ГИТ реагирует на **нарушения процедуры и оформления** (нет согласия, нет дополнительного соглашения, нет доплаты как факта неоформления, обучение в личное время), но не на «спор о том, чья трактовка инструкции верна».

Как применять обе позиции. В жалобе следует сформулировать требования так, чтобы они попадали в надзорную компетенцию:

1. провести проверку по изложенным фактам;
2. выдать обязательное для исполнения предписание об устранении нарушений, в том числе об отмене приказа о включении работника в состав контрактной службы (или об устранении нарушения, связанного с таким включением без оформления), и о приведении приказа о направлении на обучение в соответствие со ст. 187, 196 ТК РФ;
3. при наличии признаков нарушения привлечь виновных лиц к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (в том числе по ч. 1 — нарушение трудового законодательства: предупреждение или штраф на должностных лиц от 1 000 до 5 000 руб., на юридических лиц от 30 000 до 50 000 руб.; по ч. 4 — ненадлежащее оформление трудового договора: штраф на должностных лиц от 10 000 до 20 000 руб., на юридических лиц от 50 000 до 100 000 руб. — именно эта норма релевантна отсутствию дополнительного соглашения);
4. сообщить заявителю о принятых мерах.

Требования «обязать выплатить», «взыскать», «признать незаконным перевод» следует оставить для суда (или КТС), указав об этом в жалобе отдельным абзацем.

Реалистичность результата. С учётом действующей модели контрольно-надзорной деятельности внеплановые мероприятия проводятся с учётом ограничений, установленных Постановлением Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 (в редакции, действующей на дату обращения), и по индикаторам

риска. Поэтому возможные исходы: профилактическая беседа, объявление предостережения, консультирование, а при подтверждении индикаторов риска — внеплановая проверка (по согласованию с органами прокуратуры в предусмотренных случаях). Практический вывод: жалоба должна быть **максимально документально насыщенной**, чтобы сама по себе формировать индикатор риска (обращение работника о нарушении его трудовых прав — ч. 2 ст. 360 ТК РФ).

III.5. Доказательственная подготовка (критически важно)

До подачи жалобы следует собрать и приложить:

- трудовой договор и все дополнительные соглашения (копии);
- должностную инструкцию экономиста, а также положение о контрактной службе, регламент, приказ о её создании/составе (если удастся получить; можно просить ГИТ истребовать их у работодателя);
- приказы о направлении на обучение (все редакции, включая первоначальный ненадлежаще оформленный);
- ваше письменное заявление о несогласии с приказом (копию с отметкой о получении либо доказательство отправки);
- документы об обучении: договор на обучение, счёт, программа, расписание занятий (если есть);
- доказательства отсутствия доплаты: расчётные листки за спорные месяцы;
- письменные докладные/объяснения об отсутствии фактического исполнения обязанностей контрактной службы; перечень документов закупки, которые вы не подписывали;
- аудиозапись собрания (допустимость аудиозаписи как доказательства определяется судом по правилам оценки доказательств; фиксация устного сообщения руководителя о «включении в контрактную службу» усиливает позицию, но не заменяет письменных доказательств);
- свидетельские данные (ФИО коллег, присутствовавших на собрании).

Отдельно: **до вручения/отправки жалобы подайте письменное извещение по ст. 379 ТК РФ** об отказе от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, и заявление с требованием обеспечить оформление по ст. 60.2, 72, 151 ТК РФ либо прекратить требование. Это: (1) исключает упрёк в «конклюдентном согласии» (Раздел I.5); (2) активизирует запрет на дисциплинарное преследование за самозащиту (ст. 380 ТК РФ); (3) создаёт письменное доказательство для ГИТ.

III.6. Параллельные и альтернативные механизмы

- **Профсоюз / выборный орган первичной профсоюзной организации:** профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, право требовать устранения нарушений (ст. 370 ТК РФ); заявление выборного органа ППО даёт ГИТ основание для проверки ЛНА с выдачей предписания об отмене (ч. 5 ст. 372 ТК РФ).
- **Прокуратура:** надзор за исполнением законов, в том числе трудового законодательства (ст. 21, 26, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»); обращение рассматривается в порядке ст. 10 указанного Закона и Федерального закона № 59-ФЗ.
- **Комиссия по трудовым спорам** (ст. 384–389 ТК РФ) — для споров о доплате, о признании условий изменёнными.
- **Суд** — для спора о праве, включая требование о взыскании доплаты по ст. 151 ТК РФ и о признании незаконным одностороннего изменения условий (ст. 391 ТК РФ).
- **Обжалование действий самой ГИТ** — в вышестоящий орган (Роструд) или в суд (ст. 361 ТК РФ).

III.7. Образец жалобы

В Государственную инспекцию труда в [наименование субъекта РФ]
[адрес]

от [ФИО полностью], [адрес регистрации], телефон [], e-mail []

В отношении работодателя: [полное наименование], ИНН [],
юридический адрес [], фактический адрес [__]

ЖАЛОБА (ЗАЯВЛЕНИЕ) о нарушении трудовых прав

Я, [ФИО], работаю в [наименование организации] в должности экономиста на основании трудового договора от [дата] № [__].

1. О возложении на меня обязанностей в составе контрактной службы без письменного согласия и без оформления. [Дата] работодатель в устной форме (на собрании коллектива) сообщил мне, что я «вхожу в состав контрактной службы» и обязана пройти обучение по программе повышения квалификации «Специалист в сфере закупок». Письменное согласие на включение меня в состав контрактной службы я не давала, дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении трудовой функции/о возложении дополнительной работы со мной не заключалось, доплата в порядке ст. 151 ТК РФ не устанавливалась

и не выплачивается. Трудовой договор и должностная инструкция не предусматривают выполнения мною обязанностей работника контрактной службы. Обязанности работника контрактной службы я фактически не исполняю, документы в сфере закупок не подписываю. В силу ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ), перевод — только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ), поручение дополнительной работы — только с письменного согласия и с доплатой (ст. 60.2, 151 ТК РФ). Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работника, не применяются (ч. 4 ст. 8 ТК РФ), а условия, ограничивающие права работника, не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Требования к квалификации работников контрактной службы установлены ч. 6 ст. 38 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ, однако эта обязанность возложена на заказчика и не создаёт для работника обязанности получать образование без оформления изменений трудового договора. [Дата] я подала работодателю письменное заявление о несогласии с приказом (копия прилагается). [Дата] я в порядке ст. 379 ТК РФ известила работодателя об отказе от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (копия прилагается).

2. О направлении на повышение квалификации и отсутствии гарантий. Приказом от [дата] № [__] я направлена на обучение по программе повышения квалификации «Специалист в сфере закупок» (44-ФЗ) без отрыва от работы в срок до 30 октября. Ранее работодателем издавался приказ, предусматривавший прохождение обучения в свободное от работы время [указать реквизиты, если известны]. Приказ не определяет, в какое время проводится обучение, сохраняется ли за мной заработная плата, оплачивается ли обучение. Обучение в свободное от работы время лишает меня времени отдыха, гарантированного ст. 106, 107 ТК РФ; при обучении с отрывом от работы за мной в силу ст. 187 ТК РФ должны сохраняться место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а при направлении в другую местность — оплачиваться командировочные расходы; при направлении на независимую оценку квалификации её оплата осуществляется за счёт средств работодателя (ст. 187 ТК РФ); работодатель обязан предоставить гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, ЛНА и трудовым договором (ч. 6 ст. 196 ТК РФ). Привлечение к работе в выходной день требует письменного согласия и оплаты не менее чем в двойном размере (ст. 113, 153 ТК РФ).

Прошу: 1. провести проверку соблюдения работодателем трудового законодательства по изложенным фактам; 2. выдать обязательное для исполнения предписание об устранении нарушений: не допускать требования от меня выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, до оформления изменений трудового договора в порядке ст. 72, 72.1, 60.2, 151 ТК РФ; 3. выдать обязательное для исполнения предписание о приведении приказа о направлении на повышение квалификации в соответствие со ст. 187, 196 ТК РФ (определение времени обучения как рабочего времени либо сохранение места работы и средней заработной платы при отрыве от работы; недопустимость проведения обучения в свободное от работы время без оплаты); 4. рассмотреть вопрос о привлечении виновных должностных лиц к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ; 5. сообщить мне о принятых мерах в установленный законом срок.

Приложения: копия трудового договора; копия должностной инструкции; копия приказа(ов) о направлении на обучение; копия моего заявления о несогласии; копия извещения по ст. 379 ТК РФ; расчётные листки за [период]; копии иных документов по перечню.

[Дата] [Подпись] [Расшифровка]

III.8. Практический вывод по Разделу III

- Жалоба подаётся в ГИТ субъекта РФ по месту нахождения работодателя; срок обращения не ограничен, рассмотрение — 30 дней (при необходимости продление ещё на 30).
- Ключ к результату — **документальность и точная квалификация требований**: только те требования, которые ГИТ вправе исполнить предписанием (отмена/корректировка приказов, устранение нарушения оформления, недопустимость требования работы вне договора). Денежные требования и признание условий изменёнными — в суд (ст. 391 ТК РФ) в трёхмесячный срок (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).
- Немотивированное несогласие следует заменить мотивированным заявлением и извещением по ст. 379 ТК РФ (ст. 380 ТК РФ защищает от дисциплинарного преследования за самозащиту).

6. Раздел IV. Смежный аспект: электронное оформление документов

Если приказы, заявления и объяснения в организации оформляются или направляются в электронном виде, применяются ст. 22.1–22.3 ТК РФ (электронный документооборот в трудовых отношениях, введён Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ). Электронный документооборот вводится локальным нормативным актом, и работник должен быть ознакомлен с ним под роспись; в отсутствие такого ознакомления ссылка работодателя на «направленный по СЭД приказ» юридически уязвима.

Если взаимодействие оформляется как дистанционное либо документы подписываются электронными подписями, применяются ст. 312.2 и 312.3 ТК РФ: трудовой договор и дополнительные соглашения о дистанционной работе могут заключаться путём обмена электронными документами, при этом при заключении договора в электронном виде используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная либо усиленная неквалифицированная электронная подпись работника (ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ); по письменному заявлению дистанционного работника работодатель обязан не позднее трёх рабочих дней направить ему надлежащим образом оформленный экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения на бумажном носителе (ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ); ознакомление с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путём обмена электронными документами (ч. 5 ст. 312.2 ТК РФ).

Практическое значение для данного дела: если работодатель заявляет, что «дополнительное соглашение было направлено электронно» или «согласие получено через СЭД», следует проверить: (1) наличие ЛНА об электронном документообороте и ознакомление с ним под роспись (ст. 22.1–22.3 ТК РФ); (2) вид использованной электронной подписи (ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ); (3) факт подписания конкретного документа именно работником. Отсутствие хотя бы одного элемента лишает электронный документ доказательственной силы и подтверждает довод об отсутствии согласия. Дополнительно: ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ — право работника в любой момент потребовать бумажный экземпляр договора/дополнительного соглашения, что полезно использовать как отдельное письменное требование в рамках доказывания.

7. Пошаговый план действий (сводно)

1. **День 1.** Прочитать трудовой договор и должностную инструкцию; письменно зафиксировать (для себя) перечень обязанностей, которые поручены «в составе контрактной службы», и сопоставить их с текстом договора/инструкции. Определить, какая из версий I-1, I-2, I-3 применима.
2. **День 2.** Подать работодателю под роспись (или направить почтой с описью и уведомлением) два документа: (а) мотивированное заявление о несогласии с приказом о направлении на обучение и о недопустимости обучения в свободное от работы время; (б) извещение по ст. 379 ТК РФ об отказе от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.
3. **День 2-3.** Затребовать у работодателя письменно: копию приказа о создании контрактной службы и положения (регламента) о ней, копию приказа о включении в состав контрактной службы, копию приказа об обучении, копию договора на обучение и программы. Ссылка: абз. 8 ч. 2 ст. 22, ст. 62 ТК РФ (обязанность выдать копии документов, связанных с работой, не позднее трёх рабочих дней).
4. **День 3-5.** Собрать доказательства: расчётные листки, переписка, расписание занятий, сведения об отсутствии подписанных документов закупки.
5. **День 5-7.** Подать жалобу в ГИТ (Раздел III.7) с полным комплектом приложений — лично с отметкой, почтой с описью либо через «Онлайнинспекция.рф»/ЕПГУ.
6. **Параллельно.** Оценить необходимость обращения в профсоюз (ст. 370, ч. 5 ст. 372 ТК РФ), в прокуратуру, в КТС/суд — с учётом трёхмесячного срока по ч. 1 ст. 392 ТК РФ.
7. **На всём протяжении.** Не подписывать документы закупки, не подтверждать выполнение обязанностей контрактной службы до оформления изменений трудового договора; любое поручение требовать в письменном виде.

8. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс РФ: ст. 8, ч. 4 (пределы ЛНА); ст. 9, ч. 2 (недействительность условий, ограничивающих права); ст. 15, ч. 1 (трудовая функция); ч. 3 ст. 16 (фактическое допущение к работе); ст. 22, ч. 2 (обязанности работодателя); ст. 22.1–22.3 (электронный документооборот); ст. 57, ч. 2 (обязательные условия трудового договора); ст. 60 (запрет требовать работу, не обусловленную договором); ст. 60.2 и 151 (совмещение, доплата); ст. 62 (выдача копий документов); ст. 68, ч. 3 (ознакомление с ЛНА); ст. 72, ч. 1

(изменение условий); ст. 72.1 (перевод, перемещение); ст. 72.2 (временный перевод); ст. 74 (изменение условий без согласия, кроме трудовой функции); ст. 91, 99, 106, 107, 113, 152, 153 (рабочее время, отдых, выходные); ст. 129, 132, 137 (оплата, удержания); ст. 187 (гарантии при обучении и независимой оценке квалификации); ст. 192–193 (дисциплинарная ответственность); ст. 195.1, 195.3 (профстандарты); ст. 196, в том числе ч. 4, 6 (обучение, гарантии); ст. 197 (право на профессиональное развитие); ст. 198–204 (ученический договор); ст. 352 (способы защиты); ст. 353, 354 (органы надзора, ГИТ); ст. 356, 357 (полномочия и права инспекторов); ст. 360, ч. 2 (основания проверок); ст. 361 (обжалование); ст. 370 (профсоюзный контроль); ст. 372, ч. 5 (предписание об отмене ЛНА); ст. 379, 380 (самозащита); ст. 384–389 (КТС); ст. 390, 391 (суд); ст. 392, ч. 1, 2, 4 (сроки); ст. 393 (освобождение от расходов); ст. 312.2, 312.3 (дистанционная работа).

Иные федеральные законы: Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» — ч. 1, 6 ст. 38; ст. 39; Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» — ст. 7, 12; Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» — ч. 4, 5 ст. 76; Федеральный закон от 03.07.2016 № 239-ФЗ (изменения ст. 187, 196, 197 ТК РФ); Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ (изменения ст. 312.2, 312.3 ТК РФ); Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ (электронный документооборот в трудовых отношениях); Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 21, 26, 27.

Подзаконные акты: Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «О Федеральной службе по труду и занятости»; Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»; Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 (ограничения при проведении контрольно-надзорных мероприятий, в редакции, действующей на дату обращения); приказ Минэкономразвития России от 29.10.2013 № 631 «Об утверждении Типового положения (регламента) о контрактной службе»; приказ Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"».

Кодексы об административных правонарушениях: ст. 5.27 (ч. 1 — нарушение трудового законодательства; ч. 4 — ненадлежащее оформление трудового договора); ст. 7.29–7.32 (нарушения в сфере закупок для

должностных лиц контрактной службы); ст. 23.12 (подведомственность дел ГИТ); ст. 4.5 (давность привлечения к ответственности).

Судебная практика: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (разъяснения по применению ст. 60, 72, 72.1, 74 ТК РФ, в том числе о недопустимости требования работы, не обусловленной трудовым договором, и о порядке изменения условий трудового договора).

Разъяснения контрольного органа (не являются нормативными правовыми актами, используются как вспомогательные): консультации и разъяснения Федеральной службы по труду и занятости, размещённые в сервисе «Онлайнинспекция.рф», по вопросам направления работников на обучение и оплаты времени обучения.

