

**Трудовой договор.
Прием на работу.**

Понятие «трудовой договор»

Трудовой договор – это *соглашение между работодателем и работником*, которое выступает основанием возникновения трудовых правоотношений, т.е. прав и обязанностей сторон: работника и работодателя. Это юридический факт о трудовом праве.

Работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением;
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

Работник обязуется:

- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор следует отличать от других договоров о труде (договоры подряда, поручения, авторского договора и т.п.), которые регулируются гражданским законодательством.

По гражданско-правовому договору гражданин осуществляет свои гражданские права по своей воле и в своих интересах.

При этом:

- выполняет трудовой заказ в удобное для себя время, не подчиняясь трудовому распорядку организации;
- выполняет конкретную работу, порученную заказчиком;
- связан только конечным сроком выполнения заказа.

Содержание трудового договора

Содержание трудового договора (ст.57 ТК 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.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие **условия**:

- **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 структурного подразделения и его местонахождения;
- **трудовая функция**-работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Содержание трудового договора (ст.57 ТК РФ):

- **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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- **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 ТК и иными федеральными законами;
- **другие условия**

При этом недостающие сведения или изменения вносятся **Приложением к трудовому договору либо отдельным Соглашением сторон**, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Виды трудового договора

Срок трудового договора (ст.58 ТК РФ):

Трудовые договоры могут заключаться на:

- **неопределенный срок (бессрочный);**
- **определенный срок (срочный)** не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК или федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях:

когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Например: на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ; с лицами, направляемыми на работу за границу; для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника и т.п.

по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Например: с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек); с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера; для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий.

Срок трудового договора (ст.58 ТК РФ):

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Условия:

- Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем
- Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
- Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.
- Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право **аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.**

Порядок заключения трудового договора

1. Возраст

Трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими:

- 16 лет;
- 15 лет (в случае получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения) для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью-;
- 14 лет с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;

не достигшими

- 14 лет в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства **для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.**

В этом случае трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ст. 63 ТК РФ).

2. Отказ в заключении договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст. 64 ТК РФ).

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить **причину отказа в письменной форме**.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

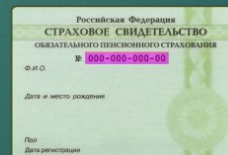
3. Документы при заключении договора

Поступающий на работу должен предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляются:
трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.



4. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, **составляется в двух экземплярах**, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме **не позднее 3 рабочих дней** со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Приказ (распоряжение) работодателя объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

В некоторых случаях при заключении трудового договора необходимо пройти **обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование)**, например:

- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, связанным с движением транспортных средств;
- работникам предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли и др.

Изменение трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон трудового договора. (ст. 72 ТК РФ)

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод допускается только с письменного согласия работника.

Требуется письменное согласие работника или его письменная просьба для осуществления перевода работника на постоянную работу к другому работодателю.

Не требуется согласия работника при перемещении его у того же работодателя:

- на другое рабочее место;
- в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности;
- поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

Временный перевод на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ)

Работник может быть временно переведен:

на другую работу у того же работодателя на срок до 1 года (по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме),

а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Без своего согласия работник может быть переведен на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае:

- катастрофы природного и техногенного характера;
- пожара;
- наводнения;
- голода;
- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии

для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;
допускается также в случаях:

- простоя (временной приостановки работы);
- необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- замещения временно отсутствующего работника, если все выше перечисленное вызвано чрезвычайными обстоятельствами.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника



Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением, на срок до 4-х месяцев, с его письменного согласия.

Работодатель обязан отстранить работника на весь срок, указанный в медицинском заключении с сохранением места работы, если работник отказывается от перевода или соответствующая работа отсутствует, при этом заработная плата работнику не начисляется.

Допускается изменение по инициативе работодателя условий трудового договора (за исключением трудовой функции работника) в случаях, когда условия договора не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ).

Эти изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Работа по совместительству

Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно надо указывать, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству:

- лиц в возрасте до 18 лет;
- на тяжелых работах;
- на работах с вредными (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями и в других случаях, установленных федеральным законом (ст. 282 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству **не должна превышать 4 часов в день** (ст. 284 ТК РФ).

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Продолжительность работы по совместительству может увеличиваться для медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей (ст. 350 ТК РФ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплачиваемый отпуск предоставляется лицам, работающим по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу.




Испытание работника при приеме на работу может быть предусмотрено в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре этого условия означает, что работник принят на работу без испытания.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Не устанавливается испытание для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц, в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором (ст. 70 ТК РФ).



Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - 6 месяцев.

При заключении трудового договора на срок от 2-х до 6-ти месяцев **испытание не может превышать 2-х недель**.

В срок испытания **не засчитываются** период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме **за три дня**.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Прекращение трудового договора

В ст. 77 ТК РФ перечислены **общие основания** для прекращения трудового договора.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу;

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).



Прекращение трудового договора

**Расторжение трудового договора по инициативе работника
(по собственному желанию) ст.80 ТК РФ.**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении:

- по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут;
- работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

Работник имеет право по истечении срока предупреждения об увольнении прекратить работу.

Работодатель обязан в последний день работы:

- выдать работнику трудовую книжку;
- другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника;
- произвести с работником окончательный расчет.

Действие трудового договора продолжается если:

по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении.