

Тема 5. Трудовой договор

План.

1. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
2. Заключение трудового договора.
3. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу.
4. Прекращение трудового договора.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым 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, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. (ч. 1. ст. 56 ТК РФ).

1. Данные, которые должны быть указаны в трудовом договоре (ч. 1 ст. 57 ТК РФ):

- 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.

2. Условия, обязательные для включения в трудовой договор (ч. 2 ст. 57 ТК РФ):

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, его местонахождение;
- трудовая функция.
- дата начала работы;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной);
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия.

3. Дополнительные условия, не ухудшающие положение работника:

- 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 данному работнику прав и обязанностей работника и работодателя.

По сроку заключения трудовые договоры
подразделяются на два вида (ст. 58
ТК РФ):

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более
пяти лет (срочные трудовые
договоры).

Срочный трудовой договор заключается:

1. когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59 ТК РФ):
 - на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
 - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
 - для выполнения сезонных работ;
 - 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 одного 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 со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- 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;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2. по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения:

- 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;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения их последствий;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

1. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч. 6 ст. 58 ТК РФ).
2. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 ТК РФ).
3. 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 (ч. 4 ст. 58 ТК РФ).
4. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 ТК РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы, перечень которых установлен ст. 65 ТК РФ:

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

Дополнительные документы:

- Документ о состоянии здоровья при поступлении на работу нужно потребовать у лиц моложе 18 лет, так как в соответствии со ст. 69 и ст. 266 ТК РФ, указанные лица могут быть приняты на работу только после прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования).
- Документ о состоянии здоровья при поступлении на работу нужно потребовать у работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также у работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и некоторых других организаций, так как в соответствии со ст. 69 и ст. 213 ТК РФ, указанные работники должны пройти обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры (обследования).
- Документ, подтверждающий согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и согласие или разрешение органа опеки и попечительства необходимо потребовать при приеме на работу лиц в возрасте до 15 лет в соответствии с ч.ч. 3 и 4 ст. 63 ТК РФ.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора:

- женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ);
- работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ);
- ВИЧ-инфицированным на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, равно как и ограничение жилищных и иных прав и законных интересов членов семей ВИЧ-инфицированных;
- лицам, являющимся гражданами РФ, по мотиву отсутствия у них регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя, поскольку такой отказ нарушает право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства;

Трудовой кодекс РФ в ч. 4 ст. 61 вводит такое понятие, как «аннулирование трудового договора». В соответствии с указанной статьей, если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или ч. 3 ст. 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

1. с действующими правилами внутреннего трудового распорядка;
2. с коллективным договором (если он заключен);
3. с иными локальными нормативными актами работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (например, должностная инструкция, правила техники безопасности и охраны труда и т.п.).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
4. 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;
5. лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
6. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
7. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При желании работодателя расторгнуть трудовой договор с работником по основанию неудовлетворительного результата испытания, должны быть одновременно соблюдены следующие условия:

1. срок испытания еще не истек;
2. имеются причины для признания работника не выдержавшим испытание (например, служебные записки непосредственного руководителя с указанием на невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих должностных обязанностей и поручаемой данному работнику работы и с приложением соответствующих документов);
3. работник предупрежден в письменной форме не позднее чем за три дня до расторжения трудового договора с ним о факте неудовлетворительного результата испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания его не выдержавшим испытание.

Случаи изменения трудового договора:

- перевод на другую работу (в том числе временный);
- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации;
- отстранение от работы.

Основания прекращения трудового договора:

1. когда для прекращения трудового договора необходима воля обеих сторон трудового договора;
2. когда для прекращения трудового договора необходима воля только одной из сторон трудового договора;
3. когда трудовой договор прекращается независимо от воли сторон.