



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

МЕТОДИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КРУЖКА ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

Тема занятия:

«Трудовой договор. Существенные условия трудового договора»

Цель занятия:

Изучить понятия: трудовой договор, существенные условия трудового договора.

1. Трудовой договор. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора.

Согласно Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в

зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (**статьи 19, 37 Конституции РФ, статьи 2,3, 64 Трудового кодекса РФ, статья 1 Конвенции МОТ №111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 года**).

В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса РФ: «Трудовой договор-соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник».

Необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (**части вторая и третья статьи 64 Трудового кодекса 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 (**часть четвертая статьи 64 Трудового кодекса РФ**).

Обращаю Ваше внимание на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное **Конституцией РФ (часть 1 статьи 27)**, а также противоречит **части второй статьи 64 Трудового кодекса РФ**, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (**части первая, третья статьи 67 Трудового кодекса РФ**). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (**часть первая статьи 68 Трудового кодекса РФ**). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (**часть вторая статьи 68 Трудового кодекса РФ**).

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (**часть вторая статьи 67 Трудового кодекса РФ**).

2. Существенные условия трудового договора.

Что же такое существенные условия трудового договора?

Статья 57 Трудового кодекса РФ отвечает нам на этот вопрос.

В трудовом договоре указываются:

Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключившего трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

Место работы (с указанием структурного подразделения);

Дата начала работы;

Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

Права и обязанности работника;

Права и обязанности работодателя;

Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

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

Виды и условия социального страхования, непосредственно связанных с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия 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 производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для

заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Следовательно, запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (**статья 60 Трудового кодекса РФ**).

В трудовом законодательстве существуют понятия: «перевод на другую постоянную работу и перемещение» (**статья 72 Трудового кодекса РФ**).

Переводом на другую постоянную работу является, во-первых, поручение работнику трудовой функции, не соответствующей той, которая была записана в трудовом договоре, то есть работа по другой специальности, квалификации или должности; во-вторых, поручение работы, при выполнении которой изменяются существенные условия труда: размер и условия оплаты труда, льготы, режим работы, должность и т.д. Перевод допускается только с письменного согласия работника.

От перевода на другую работу следует отличать перемещение в той же организации на другое рабочее место, если это не влечет изменения трудовой функции или изменения существенных условий трудового договора. Перемещение не требует согласия работника.

В соответствии со **статьей 73 Трудового кодекса РФ** работодатель вправе – в связи с изменениями организационных или технологических условий труда – в одностороннем порядке изменить работнику существенные условия трудового договора без изменения трудовой функции, но при этом работодатель обязан доказать, что произошли организационные или технологические изменения условий труда.

Статья 74 Трудового кодекса РФ, допускает временный перевод работника по инициативе работодателя на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации в случае производственной необходимости, на срок до одного месяца, сохраняя среднюю заработную плату.

Коротко хочу остановиться на сроках трудового договора.

Как Вы знаете, в соответствии со **статьей 58 Трудового кодекса РФ** трудовые договора могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет. Однако, есть одно важное правило (о котором забывают работодатели) 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. Поскольку **статья 59 Трудового кодекса РФ** предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой, работодатель может реализовать это право при условии соблюдения правил заключения трудового договора, установленных **статьей 58 Трудового кодекса РФ**. Кроме того, при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом

обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок. В наших учреждениях в таком положении находятся совместители, с которыми каждый год заключаются трудовые договоры (с 1 сентября по 31 мая). Следовательно, можно отстаивать права работников.

Вывод:

Задача профсоюзного актива, руководителей правовых кружков: помочь работникам образования ориентироваться в трудовом законодательстве.