

Трудовой договор.

Трудовой договор следует рассматривать в трех аспектах:

1. как **соглашение о труде**, заключаемое между работником и работодателем;
2. **институт трудового права**, нормы которого регулируют порядок приема на работу (заключение трудового договора), перевода на другую работу и увольнения (изменение и прекращение трудового договора);
3. **юридический факт** возникновения трудовых правоотношений, а также возникновения, изменения и прекращения, тесно связанных с трудовыми (производными) правоотношений.

В ст. 56 ТК РФ дается определение **трудоого договора**. Это 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, 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 действующие в организации правила внутреннего распорядка.

Следует отличать трудовой договор от смежных договоров гражданско-правового характера, связанных с трудом (договоров подряда, поручения, авторского договора, договоров на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и т. д.). Несмотря на внешнее сходство, они различаются по следующим признакам:

- предметом трудового договора является сам труд работника, т. е. всю повседневную трудовую деятельность по определенной трудовой функции. Предметом же гражданско-правовых договоров выступает уже о вещественный конечный результат труда (изобретение, картина и т. д.), а труд в них лишь способ достижения этого результата, выполнения взятых обязательств;

- как правило, трудовой договор предполагает личное выполнение работы, запрещается замена работника другим лицом. В гражданско-правовых договорах такая обязанность возникает лишь в силу специального закрепления этого условия в самом договоре или в определенных законодательством случаях для отдельных видов гражданско-правовых договоров;

- по трудовому договору работник обязан подчиняться в процессе выполнения своей трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка. За нарушение этой обязанности работник может привлекаться к дисциплинарной ответственности. В гражданско-правовых договорах такого условия нет;

- по трудовому договору работодатель обязан организовать труд работника, создать ему нормальные и безопасные условия труда. По

гражданско-правовым договорам работник сам организует работу, выполняет ее на свой риск.

Государство способствует устойчивости трудовых договоров, законодательно закрепляя принципы свободы и добровольности волеизъявлений при заключении трудового договора и различные юридические гарантии при приеме, переводе и увольнении, а также запрещая включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Заключение трудового договора

В трудовом договоре обязательно должно быть указано:

- личные данные работника, название работодателя;
- дата начала работы;
- должность, специальность, квалификация работника или его трудовые функции;
- обязанности и права работодателя и работника;
- условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях;
- оплата труда работника (тарифная ставка или должностной оклад), надбавки, доплаты, условия поощрительных выплат;
- виды социального страхования и т.д.

Правила заключения трудового договора

Трудовой договор заключается письменно, в двух экземплярах, и подписывается работником и работодателем. Его можно считать заключенным, если работник приступил к выполнению своих обязанностей с разрешения или по личному поручению работодателя (его представителя).

Обязанность работодателя в трехдневный срок, с момента допуска к работе, договор оформить в письменной форме. Он считается вступившим в силу с момента подписания обоими сторонами или допуска работника к выполнению своих обязанностей. Все условия, отмеченные в трудовом договоре, носят обязательный характер.

Кроме вышеуказанных, обязательных для трудового договора пунктов, в нем могут отражаться и другие условия труда, в зависимости от специфической деятельности организации (испытательный срок, сохранение не разглашаемых сведений, обязанность отработки).

Заключение трудового договора возможно, как на неопределенный срок, так и на конкретный, срочный (не более пяти лет). Может заключаться с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста, в отдельных случаях (цирки, театры, концертные организации, кинематограф) возможно заключение договора с лицами до 14 лет. Нормативные акты Трудового кодекса не допускают ограничений прав работников при приеме на работу в зависимости от происхождения, должностного положения, расы, пола, национальности, цвета кожи. Причина отказа в

приеме на работу должна сообщаться работнику в письменной форме и может быть обжалована в суде.

Трудовым кодексом предусмотрен **список документов, необходимых работнику при оформлении на работу:**

- документы, удостоверяющие личность;
- трудовая книжка;
- пенсионное страховое свидетельство;
- военный билет;
- свидетельство об образовании или квалификации.

Заключительным этапом оформления трудового договора является приказ (распоряжение) администрации о приеме на работу. Его содержание должно соответствовать всем пунктам, указанным в трудовом договоре. Приказ (распоряжение) должен в трехдневный срок, под роспись, быть объявлен работнику.

При отсутствии в трудовом договоре условий по испытательному сроку, означает, что работник принят на работу без испытания. На время испытательного срока на работника распространяются все положения и правовые акты, предусмотренные законодательством. Не может быть установлен испытательный срок для следующих лиц:

- несовершеннолетние;
- беременные женщины;
- лица, устраивающиеся на работу на конкурсной основе;
- для впервые поступающих на работу, по окончании профессиональных образовательных учреждений;
- для лиц, избираемых на выборную оплачиваемую работу;
- для лиц, устраивающихся на работу в порядке перевода, по согласованию с работодателем.

Испытательный срок для работника не должен превышать 3 месяцев, для руководящего состава – шести месяцев. По окончании срока, работник или продолжает трудиться или увольняется, с письменным предупреждением и указанием причин увольнения. При расторжении трудового договора с работником не прошедшим испытательный срок, выходное пособие не выплачивается.

Прекращение трудового договора

Прекращение трудового договора является общим понятием окончания его действия. Расторжение трудового договора – это его **прекращение по инициативе работодателя или работника**. Понятие «увольнение» используется в статьях Трудового кодекса при наличии или отсутствии волеизъявления одной из сторон в прекращении трудовых отношений.

Основаниями для прекращения трудового договора могут служить:

- смена собственника или реорганизация предприятия;
- перевод работника на другую работу по состоянию здоровья;
- нарушение установленных трудовым договором правил;

- призыв на военную службу.

При расторжении трудового договора по инициативе работника, он обязан предупредить администрацию о своем решении за две недели до прекращения работы. Это время может быть сокращено, при условии невозможности выполнения работником своих обязанностей в определенный срок (поступление на учебу), а так же в случаях нарушения работодателем условий трудового или коллективного договора. С согласия работодателя, трудовой договор может быть прекращен и до истечения двухнедельного срока. Причина увольнения указывается как по соглашению сторон.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации возможно в случаях:

- предоставления работника при приеме на работу подложных документов;
- при установлении специального допуска к сохранению тайны или прекращении срока действия предыдущего;
- в случаях, предусмотряемых трудовым договором.

Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил при его заключении возможно в случаях:

- если договор был заключен с лицом, не имеющим права заниматься этой деятельностью;
- если договор был заключен с лицом, которому противопоказано, по медицинским показателям, выполнение этой работы;
- при отсутствии у работника соответствующего образования, необходимого для выполнения этой работы и т. д.

Если правила заключения трудового договора допущены не по вине работника, администрация обязана выплатить ему выходное пособие, составляющее его месячный заработок. Решение администрации об увольнении работника может быть обжаловано в инспекции по труду и в судебных органах.

Государственные гарантии оплаты труда

В соответствии с Конституцией РФ (ч. 3 ст. 37) каждый, имея право на труд, вправе рассчитывать на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера.

Современное российское трудовое законодательство впервые в законодательной практике предусматривает специальную систему основных гарантий в области оплаты труда работников, которая обеспечивается принудительной силой государства и включает:

- минимальный размер оплаты труда;
- минимальный размер тарифной ставки (оклада) работников бюджетной сферы;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- получение работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;
- сроки и очередность выплаты заработной платы;
- перечни оснований и размеров удержаний из заработной платы;
- запрещение какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы (ст. 132 ТК).

Минимальный размер оплаты труда и минимальный размер тарифной ставки (оклада) - гарантии, предусмотренные законом в числе первых. В соответствии со ст. 133 ТК минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории России федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Минимальный размер оплаты труда представляет собой гарантированный федеральным законом низший уровень месячной оплаты труда, который в обязательном порядке выплачивается работнику, занятому простым неквалифицированным трудом в нормальных производственных условиях и выполнившему установленную за этот период норму рабочего времени и свои трудовые обязанности (нормы труда).