**РЕФЕРАТ**

Дипломная работа состоит из 113 страниц, содержит 29 использованных источников литературы, количество приложений составляет 6.

Объект исследования: общественные отношения, складывающиеся в сфере трудовых правоотношений

Цель работы: исследование понятия и сущности трудового договора по Российскому праву.

Полученные результаты и их новизна: целесообразно сформулировать в общем виде для включения в трудовые договоры такие условия трудового договора. На мой взгляд, следует найти форму изложения в трудовом договоре прав и обязанностей работодателя, характеристики условий труда работников, других условий трудового договора, приведенных в ст.57 ТК РФ.

Степень внедрения результатов работы: по моему мнению, составить юридически грамотный трудовой договор, значит избавить себя от многих проблем в отношениях с работником.

Область применения: в настоящее время трудовой договор (контракт) получил большое распространение - при поступлении на работу обязательно заключение такого договора. Это связано, прежде всего, с жизненными потребностями. Сегодня трудовому договору отведено значительное место в трудовом праве.

Значимость работы: Трудовой договор является одним из наиболее распространённых юридических фактов, с которыми законодатель связывает возникновение трудовых правоотношений. Правовое регулирование трудовых договоров является одной из важнейших задач трудового права. Состояние трудового законодательства и реальное его применение являются показателем цивилизованности общества, условием эффективности экономики.

Дополнительные сведения: С вступлением в силу ТК РФ положение коренным образом изменилось. Содержащиеся в ст.57 существенные условия трудового договора обязательны к соблюдению во всех случаях его заключения.

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

1 Понятие и значение трудового договора

1.1 Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. Отличие трудового договора от договора гражданско-правового характера

1.2 Стороны трудового договора

1.3 Виды трудовых договоров

1.4 Особенности практического применения трудовых договоров

2 Содержание трудового договора

2.1 Необходимые условия трудового договора

2.2 Дополнительные условия трудового договора

3 Возникновение, изменение и расторжение трудовых правоотношений

3.1 Заключение трудового договора

3.2 Изменение трудового договора

3.3 Прекращение трудового договора

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЕ

**ВВЕДЕНИЕ**

Тема данной дипломной работы – «Понятие, сущность трудового договора по Российскому прав» – актуальна в силу того, что, *во-первых*, трудовой договор является ключевым, базовым институтом трудового права как отрасли российского права. Это квинтэссенция правового регулирования взаимоотношений работников с работодателями. Может быть, поэтому именно вокруг трудового договора как одного из основных способов правового опосредования права граждан на труд сегодня наслоилось много неясностей, *во-вторых*, трудовые договоры (контракты) играют огромную роль в трудовом праве. Контракты являются одним из наиболее распространённых юридических фактов, с которыми законодатель связывает возникновение трудовых правоотношений. Правовое регулирование трудовых договоров является одной из важнейших задач трудового права. Состояние трудового законодательства и реальное его применение являются показателем цивилизованности общества, условием его высокой нравственности и эффективности экономики, *в-третьих*, в настоящее время трудовой договор (контракт) получил большое распространение - при поступлении на работу обязательно заключение такого договора. Это связано, прежде всего, с жизненными потребностями. На сегодняшний день это подтверждается тем, что трудовому договору отведено значительное место в трудовом праве.

Традиционно условия реализации гражданином своих способностей к труду при поступлении его на работу в качестве рабочего или служащего (наемного работника) определялись посредством заключения трудового договора. Трудовое законодательство определяет трудовой договор (контракт) как соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон

Цельюданной работы является исследование понятия, сущности трудового договора по Российскому праву.

Для достижения этой цели в работе решаются следующие задачи:

- рассматривается понятие и значение трудового договора;

- описывается содержание трудового договора;

- показываются основания возникновение, изменение и расторжение трудовых правоотношений.

Объект исследования: общественные отношения, складывающиеся в сфере трудовых правоотношений.

Предмет исследования: понятие и сущность трудового договора по Российскому праву.

Новизна исследования – характеризуется тем, что в работе описаны особенности практического применения трудовых договоров.

При работе над данной темой использовались системный и инструментальный методы исследования.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

В главе 1 – понятие и значение трудового договора – решается первая из поставленных выше промежуточных задач, а именно: рассматривается понятие и значение трудового договора.

В главе 2 – содержание трудового договора – решается вторая из промежуточных задач, а именно: описывается содержание трудового договора.

В главе 3 – Возникновение, изменение и расторжение трудовых правоотношений – решается третья из поставленных выше промежуточных задач, а именно: показываются основания возникновение, изменение и расторжение трудовых правоотношений.

**1 ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**1.1 Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. Отличие трудового договора от договора гражданско-правового характера**

В науке трудового права трудовой договор рассматривают в следующих двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение. Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовым.

Трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения, он также предопределяет его содержание. Кроме этого, трудовой договор выступает основанием дальнейшего существования и развития этого правоотношения, а изменение условий трудового договора влечет за собой изменение трудового правоотношения. Прекращение трудового договора прерывает само трудовое правоотношение между его сторонами. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловского. – М.: Инфра-М, 2002 г. С. 143/.

Определение трудового договора закреплено в ст. 56 ТК, согласно которой это двухстороннее соглашение между работником и работодателем, выступающими сторонами трудового договора. В соответствии с этим соглашением, достигнутым между работодателем и работником, работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции; обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами, 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.

Поскольку трудовой договор - это прежде всего соглашение между работником и работодателем, он основан на свободе труда, его стороны свободны в выборе друг друга, а соглашение, свободно достигаемое сторонами, предполагает их добровольное волеизъявление. Заключая трудовой договор, его стороны договариваются о том, в каком структурном подразделении (отдел, цех, участок и т.д.) работник будет работать, и о том, какую трудовую функцию он будет лично выполнять (т.е. по какой конкретной специальности, квалификации или должности он будет работать). Работодатель (руководитель от его имени) вправе поручать работнику любые задания, относящиеся к его трудовой функции. Работник также обязуется выполнять работу с подчинением внутреннему трудовому распорядку, т. е. он должен соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации, режим рабочего времени, выполнять установленные нормы труда (нормы выработки, нормированные задания и др.), распоряжения руководителя и т.д. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловского. – М.: Инфра-М, 2002 г. С. 147/.

В свою очередь, работодатель обязуется предоставлять работу по обусловленной трудовой функции, выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся работнику заработную плату за его труд и обеспечивать безопасность и другие условия труда работника.

Значение трудового договора большое, как народохозяйственное, так и социальное, и правовое.

Народохозяйственное, производственное значение состоит в том, что он является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работников за определенными предприятиями, территориями страны, отраслями народного хозяйства.

Социальное значение трудового договора- в том, что путем его заключения реализуется право на труд и обеспечение занятости, а также свобода труда.

Правовое значение трудового договора- в том, что он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника. Хотя трудовой договор и трудовые правоотношения - взаимосвязанные правовые категории, но их надо различать: трудовой договор- это соглашение, а трудовое правоотношение- это возникающая по данному соглашению юридическая связь работника и работодателя. По трудовому договору работник становится членом данного трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, установленные коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями, а также право на участие в управлении организацией (ст.52 ТК). С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т.д.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства. Трудовой договор - это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника, его здоровье, честь и достоинство.

Содержащиеся в Трудовом кодексе и других актах трудового законодательства правовые нормы призваны детально урегулировать взаимоотношения участников трудового процесса. Правоотношение, по которому работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию на данном производстве с подчинением его внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется оплачивать его по трудовому вкладу, именуются трудовыми правоотношениями. Согласно ст. 15 Трудового кодекса такие отношения основаны на соглашении работника и работодателя о личном выполнении работником за оплату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателями условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора в результате: избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченным законом органом в счет установленной квоты; судебного решения о заключении трудового договора; фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Прежде чем перейти к более подробной характеристике условий трудового договора, представляется уместным сделать еще одно отступление. Его необходимость обусловлена тем, что на практике трудовая деятельность гражданина в интересах какой-либо организации (физического лица) может являться фактическим наполнением не только трудового договора, но и, в той или иной мере, некоторых гражданско-правовых договоров, которые нередко называют «трудовыми соглашениями». Поэтому зачастую возникают вопросы о том, насколько правомерным является включение в договор, заключаемый с гражданином, готовым осуществлять трудовую деятельность в интересах организации (физического лица), тех или иных условий, носящих гражданско-правовой характер. Разрешение этих вопросов зависит, прежде всего, от того, является ли соглашение о выполнении работы по своей правовой природе трудовым договором или нет.

Поскольку к отношениям сторон по гражданско-правовым договорам нормы трудового законодательства не применяются (их регламентация осуществляется с применением норм гражданского права), понимание общих правил разграничения трудовых и смежных с ними гражданско-правовых договоров представляется особенно важным для работников кадровых служб организаций, на которых фактически лежит ответственность за правильность оформления возникающих в каждом конкретном случае отношений. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Д. Крылова. – М.: Издание г-на Тихомирова М. Ю., 2002 г. С. 112/.

Итак, среди договоров гражданско-правового характера, которые могут заключаться в связи с выполнением какой-либо работы, наиболее часто встречаются:

***1. Договор подряда, выполняемый личным трудом гражданина (подрядчика)***. По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. Такой договор заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику. При этом, если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика (статьи 702–703 Гражданского кодекса РФ). Что касается порядка оплаты работы, то если договором подряда не предусмотрена предварительная оплата выполненной работы или отдельных ее этапов, заказчик обязан уплатить подрядчику обусловленную цену после окончательной сдачи результатов работы при условии, что работа выполнена надлежащим образом и в согласованный срок, либо с согласия заказчика досрочно (статья 711 ГК РФ).

***2. Договоры на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ***. По договору на выполнение научно-исследовательских работ исполнитель обязуется провести обусловленные техническим заданием заказчика научные исследования, а по договору на выполнение опытно-конструкторских и технологических работ — разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее (статья 769 ГК РФ).

***3. Договор возмездного оказания услуг (медицинских, ветеринарных, аудиторских, консультационных, информационных, услуг по обучению и др.)***. По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется (лично, если иное не предусмотрено договором) по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги, в сроки и в порядке, которые указаны в договоре (статьи 779, 780, 781 ГК РФ).

***4. Договор поручения***. По договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия. При этом доверитель обязан уплатить поверенному вознаграждение, если это предусмотрено законом, иными правовыми актами или договором поручения (статьи 971, 972 ГК РФ).

Как видно из содержания уже упоминавшейся ранее статьи 56 Трудового кодекса РФ, а также приведенных положений Гражданского кодекса РФ, основными признаками, которые позволяют отграничить трудовой договор от смежных гражданско-правовых договоров, являются:

*а) обязанность работника лично выполнять определенную трудовую функцию*. Подробнее содержание данной обязанности работника будет охарактеризовано отдельно, а сейчас укажем лишь на то, что, как следует из статьи 15 Трудового кодекса РФ, трудовая функция представляет собой работу по определенной специальности, квалификации или должности в общем процессе труда в данной организации. Гражданско-правовые договоры заключаются в целях достижения какого-либо конкретного результата труда (в материально-вещественной или иной форме); /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Д. Крылова. – М.: Издание г-на Тихомирова М. Ю., 2002 г. С. 114/.

*б) обязанность работника в процессе выполнения своей трудовой функции подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка организации*, невыполнение или ненадлежащее выполнение которой может привести к привлечению его к дисциплинарной ответственности. В случае заключения гражданско-правового договора гражданин не связан собственно дисциплинарными обязанностями и не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;

*в) закрепление обязанности работодателя организовать труд работника, создать ему нормальные условия труда, обеспечить охрану труда, выплачивать вознаграждение в установленные сроки и по заранее установленным нормам*. По гражданско-правовым договорам гражданин организует работу самостоятельно и выполняет ее на свой страх и риск, обеспечивает себе охрану труда и получает оплату за выполненный (достигнутый) результат труда.

Таким образом, говоря в самом общем виде, наличие либо отсутствие в заключаемом с гражданином договоре совокупности указанных корреспондирующих друг другу прав и обязанностей его сторон позволяет определить договор как трудовой либо как гражданско-правовой, и в зависимости от этого решать вопрос о правомерности включения в него каких-либо иных правомочий и обязанностей.

При заключении трудовых договоров стороны связаны упоминавшимся ограничением части второй статьи 9 Трудового кодекса РФ. Если же условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, по каким-либо причинам оказываются включенными в трудовой договор, то они не могут применяться. Следует учитывать также, что добровольное согласие работника на условия, которыми ухудшается его положение по сравнению с законодательством, не может служить основанием для освобождения работодателя от ответственности за нарушение законов и иных нормативных актов о труде. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Д. Крылова. – М.: Издание г-на Тихомирова М. Ю., 2002 г. С. 117/.

Что касается гражданско-правовых договоров, то правомерность включения в них тех или иных условий оценивается, как очевидно, лишь с позиций гражданского законодательства. Однако наличие подобного рода единичных условий не меняет в целом характера заключенного договора, который определяется на основании изложенных выше положений.

Трудовой договор обладает специфическими признаками, которые и отличают его от других смежных гражданских договоров. К ним относят:

- личное выполнение трудовой функции в общем, процессе труда данного производственного коллектива, то есть повседневная трудовая деятельность, проявление физической и умственной энергии работника по обусловленной определенной специальности, квалификации, должности в общем, процессе труда данного трудового коллектива. Следовательно, предмет трудового договора – сам живой труд работника в общем, процессе производства как проявление во времени его общей и специальной трудоспособности. Предметом же смежных гражданских договоров является уже овеществленный конечный результат труда (изобретение, картина и т.д.), а труд в них – это лишь способ выполнения взятых обязательств;

- подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка с выполнением установленной меры труда. За нарушение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах;

- обязанность работодателя (физического или юридического лица) организовывать труд работника, создавать ему нормальные условия труда, охрану труда, вознаграждать его систематически за фактический труд по заранее установленным нормам. По договору же личного подряда, поручения, авторскому, изобретательскому и т.п. договорам работник не подчиняется дисциплине, внутреннему распорядку данного производства, а работу организует сам, выполняет на свой риск, охрану труда обеспечивает сам, и ему оплачивается лишь овеществленный конечный результат труда (картины, предмет бытового заказа и т.д.) или выполненное поручение. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Д. Крылова. – М.: Издание г-на Тихомирова М. Ю., 2002 г. С. 118/.

При трудовом договоре риск случайной гибели результата труда лежит на работодателе (физическом или юридическом лице), а при договоре личного подряда, авторском, изобретательском и т.п. этот риск несет сам работник. При трудовом договоре организация труда работника лежит на администрации.

Как и многие другие договоры, трудовой договор носит возмездный характер. Вознаграждение за труд, как правило, исчисляется по заранее установленным нормам (тарифным соглашениям) на основе оценки живого труда (личного вклада работника в достижение конечного результата). Обычно оно определяется при помощи систем заработной платы, учитывающих продолжительность рабочего времени, квалификацию работника, конечный результат труда и др.

**1.2 Стороны трудового договора**

Трудовой договор представляет собой двухсторонний договор; его сторонами являются работодатель и работник.

***1. Работник.*** Работником может быть любое физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью и вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Общая трудовая правосубъектность возникает у лица, достигшего возраста 16 лет, когда оно может самостоятельно распоряжаться своей способностью к труду. В некоторых случаях и при соблюдении ряда установленных Трудовым кодексом РФ условий, трудовая правосубъектность может возникнуть у лица и с более раннего возраста (статья 63 ТК РФ). /Покровская М. М, Строгович Ю. Н. «Заключение трудового договора» / «Кадры предприятия», № 8, 2004 г. С. 11/.

Однако, помимо возрастного критерия общую трудовую правосубъектность лица характеризует и, так называемый, волевой критерий, т.е. состояние его волевой способности к труду. Так, не может быть стороной в трудовых отношениях (и, как следствие, стороной трудового договора) лицо, которое вследствие психического расстройства не способно понимать значения своих действий или руководить ими и признанное судом недееспособным. Уточним, что хотя Трудовой кодекс РФ такого положения не содержит, это вытекает из содержания статьи 29 Гражданского кодекса РФ.

По моему мнению, не обладает общей трудовой правосубъектностью и лицо, признанное в установленном порядке инвалидом I группы, а также инвалидом II группы, неспособным к трудовой деятельности.

Следует также отметить, что помимо общей трудовой правосубъектности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, лицо, вступающее в трудовые отношения с работодателем, должно обладать и специальной трудовой правосубъектностью. Например, заключение трудового договора, предусматривающего выполнение лицом работ с вредными и (или) опасными условиями труда, подземных работ, а также работ, выполнение которых может причинить вред его здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами), допускается, если указанное лицо достигло возраста 18 лет (статья 265 ТК РФ).

***2. Работодатель.*** Работодателем может быть физическое либо юридическое лицо (организация), обладающее трудовой правосубъектностью и вступившее в трудовые отношения с работником. Физическое лицо выступает в качестве работодателя, по существу, в двух случаях: 1) когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; 2) когда оно в целях обеспечения своих личных потребностей (ведения домашнего хозяйства, управления личным автомобилем, охраны имущества и т.п.), творческой или научной деятельности использует чужой труд.

Несмотря на то, что Трудовой кодекс РФ не устанавливает возраста, по достижении которого физическое лицо может выступать в качестве работодателя, исходить, по моему мнению, следует из того, что данное лицо должно иметь полную гражданскую дееспособность, которая возникает по достижению им возраста 18 лет либо до достижения этого возраста в случае вступления его в брак, или по достижению возраста 16 лет в случае объявления его полностью дееспособным по решению органа опеки и попечительства или суда (статьи 21 и 27 Гражданского кодекса РФ). /Покровская М. М, Строгович Ю. Н. «Заключение трудового договора» / «Кадры предприятия», № 8, 2004 г. С. 14/.

Что касается юридического лица, то работодателем может быть любое юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. При этом трудовая правосубъектность юридического лица наступает с момента его государственной регистрации. Следует обратить внимание и на положение части второй статьи 20 Трудового кодекса РФ, которой предусмотрено, что в случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Законодатель не раскрыл этого понятия, сделав отсылку на иные федеральные законы. В любом случае очевидно, что обособленное структурное подразделение организации (филиал или представительство) не может относиться к числу таких субъектов, несмотря на то, что руководителям этих обособленных подразделений локальным нормативным актом или положением об этих подразделениях могут быть делегированы определенные права по реализации полномочий самой организации в трудовых отношениях. В этом случае руководитель филиала (представительства) выступает от имени самого юридического лица, а не от имени возглавляемого им подразделения. Поэтому, иными словами, в качестве работодателя — второй стороны в трудовых отношениях с работником, заключившим трудовой договор о работе в филиале (представительстве), выступает не филиал (представительство), а именно юридическое лицо, которое и несет ответственность за соблюдение условий трудового договора. Отметим также следующее. Если физическое лицо, будь то работник или работодатель, в трудовых отношениях выступает самостоятельно от своего имени, то от имени работодателя-юридического лица всегда действуют его органы управления или уполномоченные им лица (часть третья статьи 20 ТК РФ). /Покровская М. М, Строгович Ю. Н. «Заключение трудового договора» / «Кадры предприятия», № 8, 2004 г. С. 15/.

Законом, иным нормативным актом, учредительными документами юридического лица полномочиями представлять работодателя в трудовых отношениях с работниками организации наделяется, как правило, единоличный исполнительный орган организации, т.е. ее руководитель. При этом часть этих полномочий на основании локального нормативного акта или распорядительного акта руководителя организации может быть передана и другим должностным лицам организации (например, заместителям руководителя организации, руководителям ее самостоятельных структурных подразделений в части применения поощрений и дисциплинарных взысканий, предоставления отпусков без сохранения заработной платы и т.п.).

**1.3 Виды трудовых договоров**

В зависимости от срока, в течение которого действует трудовой договор, выделяется несколько видов трудового договора: договор на неопределенный срок или договор с лицами, которые принимаются на постоянную работу; договор на срок не более 5 лет; договор на время выполнения определенной работы (ст. 58 ТК РФ). Два последних вида договоров относятся к срочным трудовым договорам.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Если по истечении срока такого договора работник продолжает выполнять свою трудовую функцию, а работодатель против этого не возражает, то действие срочного договора считается продолженным на неопределенный срок (т.е. срочный договор). В этом случае работник может быть уволен только на общих основаниях.

Для исключения имевших едва ли не массовый характер случаев заключения руководителями различных хозяйствующих субъектов срочных договоров (для гарантирования своих интересов от возможных неблагоприятных последствий экономической конъюнктуры) законодатель предусмотрел в Трудовом кодексе ряд ограничений на заключение срочных трудовых договоров.

Срочные договоры заключаются: для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ; для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии; с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников), а также с работодателем - физическим лицом; с лицами, направленными на работу за границу; с обучающимися на дневных формах обучения; с работающими в данной организации по совместительству; с пенсионерами по возрасту (ст. 59 ТК РФ).

Такой договор заключается в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (случаи длительного отсутствия работника на работе и при этом для выполнения трудовых обязанностей отсутствующего заключается трудовой договор с другим работником. К примеру, отсутствие женщины в связи с родами и в связи с уходом за ребенком. Ее выход на работу означает, что с работником, замещавшим ее должность, трудовой договор прекращается).

Срочный трудовой договор имеет место при приеме на работу, например, государственных служащих на государственную должность категории «Б», так как государственная служба на этих должностях ограничена сроком, на который назначается или избирается соответствующее лицо, замещающее государственные должности категории «А». /Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.//СЗ РФ. 1995. N 31. Ст. 2990)/.

Срочный трудовой договор может заключаться при избрании работника на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу.

Разновидностью срочных трудовых договоров являются договоры на время выполнения определенной работы (ст. 59 ТК РФ).

Это договоры о временной работе (до двух месяцев); о сезонной работе; о выполнении срочных работ по предотвращению аварий, катастроф и др.

Различают также договоры о совмещении профессий (должностей), договоры о надомной работе — трудовой договор, заключаемый с лицом по поводу выполнения им работы на дому (личным трудом либо с помощью членов семьи) из материалов и на оборудовании и средствах труда предприятий.

**1.4 Особенности практического применения трудовых договоров**

Трудовой договор является главным основанием возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. Трудовое законодательство в России ориентировано прежде всего на защиту интересов работника, поэтому вероятность издержек, связанных с заключением и расторжением трудовых договоров, и их размер довольно высок. Минимизировать издержки в случае их возникновения работодатель может только знанием и грамотным использованием положений закона при работе с трудовыми договорами. /Сафонов М. Н. «Трудовые договоры: особенности практического применения» // Журнал российского права, N 8, август 2003 г. С. 12/.

Как правило, предприниматели в процессе своей деятельности заключают массу трудовых договоров. Причем часто подходят к этому вопросу весьма формально, не отдавая себе отчет в том, что трудовой договор - это мина замедленного действия, в случае «взрыва» которой предприятию, а особенно малому, может быть нанесен довольно существенный материальный ущерб. А иногда, наоборот, понимая объем ответственности, который ложится на их плечи, работодатели пытаются замаскировать заключенные трудовые договоры под договоры подряда или возмездного оказания услуг.

Трудовой договор - соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника трудового коллектива.

Признаки трудового договора:

1) личное выполнение трудовой функции;

2) выполнение работы в общем процессе труда;

3) подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка;

4) оплата труда по заранее установленным нормам, но не ниже гарантированного минимума, установленного на федеральном уровне.

Различают гражданско-правовые договоры и трудовой договор.

Специфика обязанностей работника по трудовому договору состоит в том, что он выполняет работу по определенной трудовой функции (специальности, должности, квалификации), а также подчинен внутреннему трудовому распорядку.

По гражданско-правовым договорам (подряда, поручения, авторскому) исполнитель не подчиняется дисциплине, внутреннему распорядку данного предприятия, то есть сам организует работу, выполняет ее за свой риск, сам обеспечивает охрану труда и ему оплачивается лишь процесс труда, конечный результат труда или выполненное поручение. /Сафонов М. Н. «Трудовые договоры: особенности практического применения» // Журнал российского права, N 8, август 2003 г. С. 14/.

Попытки замаскировать трудовой договор под какой-либо гражданско-правовой договор (подряда, оказания услуг и др.) встречаются на практике повсеместно.

Работодателю, пытающемуся заключить такой договор, необходимо помнить, что критерии определения вида договора очень просты и четко указаны законодательством, и отнесение договора к определенному виду осуществляется отнюдь не по его названию, а на основании содержащихся в нем условий.

Например, если назвать договор подрядным, а в условиях выполнения работы указать, что исполнитель подчиняется внутреннему трудовому распорядку, получает вознаграждение периодически и по установленным нормам за выполнение определенной трудовой функции в процессе деятельности данного предприятия, то такой договор будет считаться трудовым, а не подрядным.

Кроме того, проверки по соблюдению трудового законодательства периодически проводятся гострудинспекцией и прокуратурой, а наказание за каждое выявленное нарушение может достигать 150 МРОТ, не говоря о возможных судебных тяжбах с работниками, права которых нарушены заключением такого псевдотрудового договора.

Поэтому, заключая договоры подряда или оказания услуг, необходимо:

- четко указывать, какой результат работ должен быть достигнут или какие конкретно работы должны быть выполнены, но ни в коем случае не выполнение работ по определенной специальности;

- точно определить сроки начала и окончания работы, а также промежуточные сроки принятия работ с обязательным документальным оформлением такого принятия;

- подготовить смету, по которой будет осуществляться оплата работ;

- установить, что оплата осуществляется за достижение вещественного результата работы или четко установленные виды работ;

- не указывать, что работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку организации и может быть подвергнут дисциплинарным взысканиям, и, соответственно, не реализовывать эти методы на практике;

- прочие права и обязанности сторон по договору формулировать в соответствии с требованиями положений Гражданского кодекса о договорах подряда, а не Трудового кодекса.

Если же предпринимателем заключен договор подряда, а работник фактически выполняет функции, предусмотренные Трудовым кодексом для трудового договора, то и применяться к таким отношениям будут положения данного кодекса. /Сафонов М. Н. «Трудовые договоры: особенности практического применения» // Журнал российского права, N 8, август 2003 г. С. 15/.

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными 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.

Учитывая специфику деятельности малых предприятий, Трудовой кодекс специально установил, что срочный трудовой договор может быть заключен с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников), а также к работодателям - физическим лицам. При этом сохраняются общие для всех ограничения по заключению срочных трудовых договоров.

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

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, который заключен на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет 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 Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. Однако необходимо отметить, что если работодатель - физическое лицо, то он не может оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые, и делать в них записи. /Сафонов М. Н. «Трудовые договоры: особенности практического применения» // Журнал российского права, N 8, август 2003 г. С. 16/.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, с коллективным договором, оформив такое ознакомление письменно.

Особенное внимание необходимо обратить на ознакомление работника с правилами техники безопасности во избежание проблем при несчастном случае на производстве. Такое ознакомление оформляется в специальном журнале инструктажа по технике безопасности, с обязательным указанием номера и названия инструкции по технике безопасности, с которой был ознакомлен работник. Последующие инструктажи необходимо проводить в сроки, предусмотренные каждой конкретной инструкцией.

Несоблюдение требований по технике безопасности может привести к привлечению руководителя предприятия к административной ответственности, а если произошел несчастный случай, - то и к уголовной ответственности.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. /Сафонов М. Н. «Трудовые договоры: особенности практического применения» // Журнал российского права, N 8, август 2003 г. С. 16/.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При этом работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Право приема (увольнения) работников предприятие-работодатель может делегировать своим филиалам, отделениям, представительствам, что должно быть закреплено в его учредительных документах.

Содержание трудового договора - совокупность его условий, определяемых взаимными обязательствами сторон.

Различают следующие виды условий трудового договора:

1. Условия, установленные законом:

- работодатель - предприятие любой формы собственности, учреждение, организация, предприниматели без образования юридического лица, отдельные граждане;

- работник - гражданин, достигший 16 лет (в исключительных случаях 15 лет); учащиеся, достигшие 14 лет, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством. В трудовом договоре обязательно указываются фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- основания увольнения (увольнение может быть произведено только на основании норм, закрепленных Трудовым кодексом);

- дисциплинарные взыскания (введение дополнительных видов взысканий, не предусмотренных законом, запрещено);

- условия полной материальной ответственности (введение дополнительных условий запрещено, за исключением случаев, определенных Трудовым кодексом);

- порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров;

- срок договора (при заключении срочного трудового договора срок его действия определяется сторонами самостоятельно).

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Поскольку Трудовым кодексом прямо предусмотрена возможность заключения срочного договора малыми предприятиями, то таким предприятиям причину заключения срочного договора можно не указывать.

2. Условия, вырабатываемые соглашением сторон, делятся на:

а) необходимые;

б) дополнительные (факультативные).

Необходимые условия трудового договора, вырабатываемые соглашением сторон, должны обязательно согласовываться и содержаться в трудовом договоре. /Сафонов М. Н. «Трудовые договоры: особенности практического применения» // Журнал российского права, N 8, август 2003 г. С. 18/.

К необходимым условиям относятся:

- место работы (с указанием структурного подразделения);

- дата начала работы;

- трудовая функция, то есть 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. Трудовая функция может подробно описываться в договоре или должностных инструкциях, которые будут являться приложением к договору;

- 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 связанные с трудовой деятельностью.

В договоре обязательно должно присутствовать соглашение о самом факте поступления на работу - приеме, то есть доказательство взаимного волеизъявления сторон. Первая фраза в «Предмете» трудового договора должна быть примерно такой: «Гражданин Иванов Иван Иванович, далее именуемый Работник, принимается на должность» и т.д.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством (Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами), коллективным договором, соглашениями.

В случаях, прямо предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, в трудовом договоре могут содержаться условия неразглашения работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших известными работнику в связи с исполнением им своих должностных обязанностей.

В этом случае в трудовом договоре или в отдельном соглашении (приложении к трудовому договору) должно быть четко указано, какие сведения, содержащие служебную или коммерческую тайну, доверяются данному работнику.

**2. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**2.1 Необходимые условия трудового договора**

В отличие от прежде действовавшего КЗоТ РФ, в Трудовом кодексе РФ (часть вторая статьи 57) перечислены условия, являющиеся обязательными составляющими любого трудового договора. Такими существенными условиями являются: /Мирзоян Г. «Трудовой договор: правила игры» // Кадровое дело, № 5, 2004 г. С. 8/.

1) место работы (с указанием структурного подразделения);

2) дата начала работы;

3) наименование должности, специальности, профессии, квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;

4) права и обязанности работника;

5) права и обязанности работодателя;

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

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

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

9) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Однако содержание приведенных положений позволяет заметить, что в данной статье указаны лишь основные позиции, которые должны быть отражены в трудовом договоре, и не содержится исчерпывающего перечня его существенных условий. В принципе, к существенным могут быть отнесены и другие условия, помимо перечисленных в части второй статьи 57 Трудового кодекса РФ, которые стороны посчитают необходимым включить в него. Кроме того, к числу существенных условий могут быть отнесены и те, которые, не будучи указанными в трудовом договоре, в соответствии с локальными нормативными актами организации непосредственно связаны с ним.

В этой связи уместно напомнить также, что условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (часть четвертая статьи 57 Трудового кодекса РФ). На практике изменение условий, включенных в трудовой договор, оформляется в том же порядке, который установлен для заключения самого трудового договора, а соглашение об этом является неотъемлемой частью трудового договора.

Впрочем, в законодательстве отсутствуют какие-либо запреты на то, чтобы сам договор содержал положение, в силу которого изменение отдельных условий договора осуществлялось бы в письменной форме, но в ином порядке, нежели это предусмотрено для изменения всех остальных условий трудового договора.

Особый случай представляет собой трудовой договор, заключаемый работником с работодателем – физическим лицом. В соответствии с частью второй статьи 303 Трудового кодекса РФ в данной ситуации в письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя. Из этого следует, что если в дальнейшем у работодателя возникнет необходимость изменить по собственной инициативе условия трудового договора (по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения трудовой функции — в порядке, предусмотренном статьей 73 Трудового кодекса РФ), то в качестве существенных могут рассматриваться только те условия, которые были зафиксированы в этом договоре. /Мирзоян Г. «Трудовой договор: правила игры» // Кадровое дело, № 5, 2004 г. С. 11/.

Рассмотрим некоторые существенные условия трудового договора подробно.

***1. Место работы***. Под местом работы работника традиционно понимается соответствующая организация, ее структурное подразделение, расположенные в определенной местности на день заключения трудового договора. Поэтому в случае, когда организация, поименованная в трудовом договоре, перемещается в другую местность (другой населенный пункт), работники могут быть передислоцированы вместе с ней только с их согласия, так как при этом изменяется место их работы.

Место работы желательно конкретизировать, указав структурное подразделение, филиал организации, рабочее место (вплоть до указания того, на какого типа машине, механизме и т.п. будет работать работник) либо закрепив возможность работы в нескольких подразделениях, в том числе рассредоточенных территориально. При этом важно помнить, что когда такого рода условия оговорены при заключении трудового договора, в дальнейшем их изменение может быть осуществлено лишь в порядке, предусмотренном частью четвертой статьи 57 Трудового кодекса РФ. Если же подобные оговорки не были сделаны сторонами трудового договора, работодатель вправе переместить работника без его согласия, оставляя неизменными существенные условия труда. /Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) - М.: Спарк, 2002 г. С. 153/.

Под местом работы понимается месторасположение производства данного работодателя на день заключения договора. Если же организация, оговоренная в трудовом договоре, переезжает в другую местность, то есть в другой населенный пункт, то переезд с ней работника требует его согласия, так как изменяется его место работы. Место работы может быть сторонами конкретизировано указанием определенного подразделения, филиала организации или указанием обслуживания различных подразделений, расположенных в разных местах. Например, в трудовом договоре шофера, машиниста тепловоза, электровоза и их помощников обязательно оговаривается их рабочее место, то есть на машине какого типа они будут работать. Договоренность о включении в производственную бригаду (с ее согласия) также является необходимым условием договора.

***2. Дата начала работы***. По общему правилу работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. В тех случаях, когда в трудовом договоре не был оговорен день начала работы, работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (части вторая и третья статьи 61 Трудового кодекса РФ). Иными словами, как следует из содержания части первой названной статьи, в указанной ситуации работник обязан приступить к работе на следующий рабочий день после подписания трудового договора с работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами. Если же работник не приступил к работе в установленные сроки без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор с ним аннулируется (часть четвертая статьи 61 Трудового кодекса РФ).

***3. Наименование должности, специальности, профессии, квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция***. Заключая трудовой договор, стороны прежде всего определяют характер и содержание той конкретной работы, которую должен будет выполнять работник. Поэтому в тексте трудового договора указывается наименование профессии, должности или специальности с указанием квалификации, которыми определяется обусловленная соглашением сторон конкретная трудовая функция работника.

При этом профессия представляет собой вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций (строитель, железнодорожник, преподаватель). Специальность — это более дробное деление профессии, одна из ее разновидностей, которая зависит от характера навыков и знаний по данной профессии (строитель — каменщик, экскаваторщик, маляр; врач — терапевт, хирург, окулист и т.д.). Квалификация характеризует степень и вид профессиональной обученности, уровень подготовки, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнять, а для служащих — специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием.

В самом общем виде круг профессиональных обязанностей (работ) по данной специальности (должности) определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (для рабочих), Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (для служащих), а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями о структурных подразделениях или должностях.

В настоящее время применяется Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), утвержденный постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367 (с изм. на 01.11.1999). В него включены: профессии рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), а также профессии рабочих, права и обязанности которых предусмотрены в уставах, специальных положениях и соответствующих постановлениях, регламентирующих состав профессий в отраслях экономики; должности служащих в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также законами и иными нормативными актами по вопросам оплаты труда. /Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) - М.: Спарк, 2002 г. С. 157/.

Профессии и специальности, которыми разграничиваются различные трудовые функции рабочих, устанавливаются отдельно по каждой отрасли (сфере деятельности) тарифно-квалификационными справочниками. Содержание трудовой функции рабочего определяется тарифно-квалификационной характеристикой по конкретной профессии, специальности и квалификации, содержащейся в тарифно-квалификационном справочнике.

Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих утверждены постановлением Минтруда России от 10.11.1992 № 31 (с изм. на 04.08.2000). В них содержатся характеристики работ, а также квалификационные требования к рабочему, выполняющему соответствующую работу, в отношении профессиональных знаний и навыков, а также умения организовать работу.

Трудовая функция служащего определяется наименованием его должности в штатном расписании и конкретизируется соответствующей должностной инструкцией. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, предназначенный для применения во всех организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (с изм. на 20.06.2002). Содержащиеся в названном справочнике квалификационные характеристики должностей работников могут применяться в качестве нормативных документов прямого действия либо использоваться как основа при разработке соответствующих внутренних документов организаций – должностных инструкций, закрепляющих конкретные должностные обязанности работников (с учетом особенностей организации производства, труда, управления), их права и ответственность.

Между тем, конкретные трудовые обязанности работника могут и не совпадать с указанными в названных справочниках, а определяться в зависимости от конкретного содержания трудовой функции по соглашению сторон.

На практике нередко возникают вопросы о том, являются ли должностные инструкции обязательными. Подобной обязанности работодателя действующее трудовое законодательство не предусматривает. В то же время максимально точное определение круга возможных обязанностей работника отвечает интересам обеих сторон трудового договора. Конечно, такая задача может быть решена и путем детализированного изложения обязанностей работника в трудовом договоре. Однако этот способ конкретизации обязанностей работника скорее может найти применение в отношении рабочих, поскольку в трудовых договорах с ними вполне можно ограничиться указанием основных работ (согласно квалификационным характеристикам). Должностные обязанности служащих все же удобнее определять, используя должностные инструкции, закрепляя в них с помощью квалификационных характеристик типовые обязанности различных категорий персонала.

Отметим, что в необходимых случаях в трудовом договоре может быть оговорено совмещение профессий, а также изменен объем выполняемых работ. Если же при заключении трудового договора соглашением сторон предусматривается выполнение работ по двум или более должностям, то наименование должности, профессии может быть двойственным (например, счетовод-кассир) либо соответствовать должности, обязанности по которой преимущественно будут исполняться работником в общем объеме работ. /Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) - М.: Спарк, 2002 г. С. 159/.

В любом случае следует учитывать, что 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 установленном порядке (часть вторая статьи 57 Трудового кодекса РФ).

Напомню также, что любое изменение трудовой функции, предусмотренной заключенным трудовым договором, считается переводом на другую работу. Перевод работника на другую постоянную работу – возложение на него постоянной обязанности по выполнению не обусловленной при заключении трудового договора работы – допускается только по взаимному согласию сторон и должен получить письменное оформление (часть вторая статьи 72 Трудового кодекса РФ).

***4. Права и обязанности сторон трудового договора***. Основные права и обязанности работника установлены в статье 21 Трудового кодекса РФ, а основные права и обязанности работодателя – в статье 22 Кодекса.

Заключая трудовой договор, работник прежде всего берет на себя обязанность лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию. Эта обязанность носит строго личный характер, поэтому не может быть перепоручена работником другим лицам. Участвуя в общем процессе труда, работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, выполняет порученную ему работу.

Трудовая функция (род работы) определяется путем установления сторонами договора профессии, специальности, квалификации для рабочего или должности для служащего, по которой будет работать данный трудящийся.

Трудовая функция - это работа по одной или нескольким профессиям (должностям) соответствующей квалификации. Указывая в договоре профессию (должность) работника, следует учитывать их наименования, содержащиеся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих или тарифно-квалификационных справочниках должностей руководителей, специалистов и служащих, поскольку с этим в ряде случаев связаны существенные для работника правовые последствия в области оплаты, льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда, пенсионного обеспечения. При приеме на работу стороны могут договориться о совмещении профессий (должностей), о выполнении работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии (должности). Тогда в трудовой договор вносится соответствующая запись о работе по совмещаемой профессии (должности), а также о порядке и условиях совмещения.

В отношении должностных лиц фиксируется круг их функций, прав и обязанностей. В частности, если работник по должности имеет право приема и увольнения с работы, это право необходимо отразить в его трудовом договоре (контракте).

Четкое формулирование и закрепление в трудовом договоре (контракте) обязанностей работника вносит необходимую определенность в отношения сторон, позволяет предотвратить многие конфликтные ситуации.

Профессия - это вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций (например, металлург, строитель, текстильщик, пищевик, железнодорожник, врач, юрист и т. д.).

Специальность - это более дробное деление профессии, одна из ее разновидностей. Специальность зависит от характера навыков и знаний по данной профессии. Например: юрист – судья, адвокат, прокурор, следователь, нотариус; врач - терапевт, хирург, окулист, педиатр; и т.д.

Квалификация - это степень и вид профессиональной обученности, то есть уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнить (например, слесарь 3-го разряда), а для служащих - специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием. Уровень квалификации рабочих определяется по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих народного хозяйства, а для служащих - по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих. Должности служащих по характеру труда делятся на три категории: руководители, специалисты и технические исполнители. Каждая из этих категорий делится на группы. На основе квалификационных справочников должностей служащих могут быть разработаны различные должностные инструкции и положения.

Трудовая функция, оговоренная по трудовому договору, может быть изменена только с согласия сторон договора.

Определенность трудовой функции устанавливает функциональное место принимаемого работника в общем, трудовом процессе и режим его труда в этом процессе. Принцип определенности трудовой функции выражается в запрещении администрации требовать от работника выполнения не обусловленной трудовым договором работы.

Работодатель, в свою очередь, принимает обязательство обеспечить работника работой, обусловленной при заключении трудового договора. В случае непредоставления работнику работы (простоя) по каким-либо причинам, если работник предупредил работодателя об отсутствии работы, работодатель обязан оплатить это время в размерах, установленных статьей 157 Трудового кодекса РФ.

Наряду с этим, работодатель обязан организовать труд работника и обеспечить ему условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда. При этом под условиями труда в соответствии с частью второй статьи 209 Трудового кодекса РФ понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Основные права работника в области охраны труда, гарантии этих прав и обязанности работодателя по их обеспечению определяется Разделом X «Охрана труда» Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

В трудовом договоре в обязательном порядке указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях. /Федеральным законом от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (с изм. на 20.05.2002)/.

Трудовым договором также устанавливается обязанность работодателя выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и в том объеме, который определяется договором. Условия оплаты труда работника (размеры тарифной ставки, оклада, доплат, надбавок и поощрительных выплат) устанавливаются в трудовом договоре и зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного работником труда при выполнении его трудовой функции (часть вторая статьи 132 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ (частями третьей и шестой) заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором; заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (часть первая статьи 142 Трудового кодекса РФ).

В отдельных случаях Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами предусматривается обязательное внесение в трудовой договор определенных условий. Так, в соответствующих случаях в трудовой договор должно быть включено условие о том, что работа является совместительством (часть четвертая статьи 282), о сезонном характере работы (часть первая статьи 294 Трудового кодекса РФ) и др.

**2.2 Дополнительные условия трудового договора**

При заключении трудового договора, сторонами наряду с необходимыми могут быть установлены и дополнительные (факультативные) условия в пределах, допускаемых законодательством.

Без дополнительных условий договор все равно состоится, если оговорены необходимые условия. К числу дополнительных относятся условия трудового договора (контракта), которые могут касаться любых иных вопросов труда, а также социально-бытового обслуживания работников, в частности, об установлении испытательного срока, совмещении профессий (должностей), о переподготовке, регулярном повышении квалификации, обучении вторым и совмещаемым профессиям, режиме рабочего времени и др. К дополнительным условиям относятся, например, условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении. В договорном порядке могут предусматриваться дополнительные льготы для работника, как-то: обеспечение жилой площадью, выделение садового участка, автомобиля и т. д. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К. Н. Гусова) - ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003 г. С. 314/.

Стороны трудового договора, помимо необходимых, могут устанавливать и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, коллективным договором, соглашением (часть третья статьи 57 Трудового кодекса РФ). Будучи включенными в трудовой договор, эти условия становятся обязательными для выполнения сторонами. В указанных пределах они могут быть самыми разнообразными:

- о предоставлении социально-бытовых льгот;

- о дополнительных отпусках;

- об установлении испытательного срока;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) и др.

Значительный интерес у сотрудников кадровых подразделений вызывает вопрос о возможности включения в трудовой договор условий о неразглашении работником сведений, составляющих государственную, служебную или коммерческую тайну, а также обязанности по сохранению конфиденциальной информации, доверенной работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей.

Отмечу, что в настоящее время применяется Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне, утвержденный Указом Президента РФ от 30.11.1995 № 1203 (с изм. на 29.05.2002).

Трудовой договор с лицом, допущенным к государственной тайне, заключается только после его проверки соответствующими органами. Граждане, допускаемые к государственной тайне, принимают на себя обязательства перед государством по нераспространению доверенных им сведений, составляющих государственную тайну.

Постановлением Правительства РФ от 28.10.1995 № 1050 утверждена Инструкция о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, а также форма Типового договора об оформлении допуска к государственной тайне.

Что касается включения в трудовой договор условий о неразглашении сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших известными работнику в связи с исполнением им своих должностных обязанностей, то правовой основой для этого могут быть федеральные законы и иные нормативные акты, принимаемые на федеральном уровне.

Согласно статье 139 Гражданского кодекса РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании, и обладатель такой информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. В случае разглашения работником информации, составляющей служебную или коммерческую тайну работодателя вопреки заключенному трудовому договору, он обязан возместить работодателю причиненные убытки.

В трудовом договоре, помимо условия о неразглашении служебной или коммерческой тайны работником, должно быть четко указано, какие сведения такую тайну составляют.

Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну организации, определяется самой организацией. При этом необходимо учитывать постановление Правительства «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну», в котором в числе документов, содержание которых не может составлять коммерческую тайну, названы:

- учредительные документы (решение о создании юридического лица или договор учредителей) и устав;

- документы, дающие право заниматься предпринимательской деятельностью (регистрационные удостоверения, лицензии);

- сведения по установленным формам отчетности о финансово-хозяйственной деятельности и иные сведения, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей в государственную бюджетную систему Российской Федерации;

- документы о платежеспособности;

- сведения о численности, составе работающих, их заработной плате и условиях труда, а также о наличии свободных рабочих мест;

- документы об уплате налогов и обязательных платежей; /Постановление Правительства РСФСР от 05.12.1991 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»/.

- сведения о загрязнении окружающей среды, нарушении антимонопольного законодательства, несоблюдении безопасных условий труда, реализации продукции, причиняющей вред здоровью населения, а также других нарушениях законодательства Российской Федерации и размерах причиненного при этом ущерба;

- сведения об участии должностных лиц юридического лица в кооперативах, малых предприятиях, товариществах, акционерных обществах, объединениях и других организациях, занимающихся предпринимательской деятельностью. Кроме того, названным постановлением отдельно оговаривается, какие сведения запрещено относить к коммерческой тайне государственным и муниципальным предприятиям до и в процессе их приватизации. В трудовой договор могут также включаться обязательства работника по сохранению конфиденциальной информации, доверенной ему в связи с выполнением трудовых обязанностей. В настоящее время действует Перечень сведений конфиденциального характера, утвержденный Указом Президента РФ от 06.03.1997 № 188. В соответствии с этим документом к таким сведениям относятся:

- сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях;

- сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства;

- служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральными законами (служебная тайна);

- сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайны; тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т.д.);

- сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральными законами (коммерческая тайна);

- сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

**3. Возникновение, изменение и расторжение трудовых правоотношений**

**3.1 Заключение трудового договора**

С 1 февраля 2002 г. в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ для лиц, которые могут заключать трудовой договор с работодателем, законодатель устанавливает общий возрастной ценз - 16 лет. Следовательно, по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ РФ (ст. 173) возрастной ценз повышен на один год.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор может быть заключен с 15-летнего возраста. Кроме того, с согласия одного из родителей, а при их отсутствии - опекуна, попечителя и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет. Такой договор учащийся может заключить на свободное от учебы время для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. В этом случае работодатель вправе потребовать от такого лица при приеме на работу справки из образовательного учреждения о режиме его обучения.

Законодатель предусматривает, что лицо, достигшее 14 лет, может выполнять только легкую работу, не причиняющую вред его здоровью. Приему на работу должен предшествовать медицинский осмотр, а также установленные законодательством ограничения. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловского. – М.: Инфра-М, 2002 г. С. 567/.

В соответствии с ч. 4 ст. 63 Кодекса допускается заключение трудового договора с лицом, не достигшим 14-летнего возраста, если это не наносит ущерб здоровью и нравственному развитию. Это относится к организациям кинематографии, театрам, театральным и концертным организациям, циркам. Заключению трудового договора должно предшествовать согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, что свидетельствует о заботе государства по отношению к несовершеннолетним гражданам.

В некоторых случаях лицам, достигшим 16-летнего возраста, может быть отказано в заключении трудового договора, так как для выполнения отдельных видов работ возрастной ценз законодателем повышается.

Так, например, нельзя принимать лиц, не достигших 18-летнего возраста:

- на работу по совместительству (ст. 282 ТК), на государственную службу, работу с наркотическими средствами и психотропными веществами;

- на работу, где от работника требуется заключение письменного договора о полной материальной ответственности (ст. 242 ТК).

Необходимо знать, что нельзя принимать несовершеннолетнего на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные, в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями и т.д.

*Гарантии при заключении трудового договора*

Необходимо знать, что запрещение необоснованного отказа в заключении трудового договора, по общему правилу, не исключает свободы трудового договора. Здесь речь идет о равных возможностях граждан, претендующих на трудоустройство, о запрещении дискриминации при приеме на работу.

Ограничения, предусмотренные ч. 1 ст. 64 Кодекса, будут являться дискриминацией. Дискриминацию следует отличать от дифференциации правового регулирования труда. Так, не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Это женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др. Так, запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием малолетних детей. Такой отказ уголовное законодательство квалифицирует как преступление (ст. 145 УК РФ).

Не может быть отказано в приеме на работу работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода из другой организации по согласованию между руководителями обеих этих организаций, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 Кодекса). Кроме того, администрация обязана заключить трудовой договор с лицами, направленными на работу службой занятости в счет квоты, с молодыми рабочими по окончании профессионально-технических учебных заведений, направленными по организованному набору рабочих. Не допускается отказ в приеме на работу лиц на основании того, что они являются вирусоносителями или больными СПИДом.

Таким образом, в действующем законодательстве указан ряд случаев, когда отказ в приеме на работу считается необоснованным. Необоснованный отказ в приеме на работу граждан может быть обжалован непосредственно в районный (городской) народный суд (ст. 391 Кодекса).

Право гражданина на заключение трудового договора может быть ограничено в соответствии со вступившим в законную силу приговором суда, устанавливающим в качестве меры наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ). В отдельных случаях не допускается прием на работу лиц, которым по медицинским показаниям такая работа запрещена (например, педагогическая деятельность). /Тереньтьев С. Ю. «Как Верховный суд РФ применял трудовой кодекс РФ» // Кадры предприятия, № 5, 2004 г. С. 12/.

Трудовое законодательство предусматривает дополнительные гарантии для лиц, которые испытывают определенные трудности в поступлении на работу. В соответствии со ст. 13 Закона РФ «О занятости населения в РФ» таковыми являются: молодежь, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей; женщины, воспитывающие детей дошкольного возраста, детей-инвалидов; лица предпенсионного возраста, инвалиды; лица, продолжительное время не имеющие работы; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание; беженцы, вынужденные переселенцы. Дополнительные гарантии занятости для указанных категорий граждан реализуются путем создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), организаций обучения по специальным программам и другими мерами. /Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 г. в ред. Федерального закона от 7 августа 2000 г.//СЗ РФ. 1999. N 29. Ст. 3696; 2000. N 33. Ст. 3348/. Например, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». /Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4563; 1998. N 27. Ст. 3124)/.

В настоящее время важное значение приобретает квотирование рабочих мест за счет собственных средств предприятий. Введение квот для организаций, основанных на государственной или муниципальной форме собственности, производится согласно договорам, заключаемым органами местного самоуправления с конкретными организациями (Рекомендации по квотированию рабочих мест в организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 6 февраля 1995 г.). Трудоустройство на квотируемые рабочие места осуществляется самим работодателем по соответствующему направлению государственной службы занятости.

Законодательством запрещается отказывать в приеме на работу работникам ликвидированного федерального государственного предприятия при условии, что на его базе создан казенный завод (казенная фабрика, казенное хозяйство) (Указ Президента РФ от 23 мая 1994 г.). /Указ Президента РФ от 23 мая 1994 г.//СЗ РФ. 1994. N 5. Ст. 396/.

В соответствии с ч. 5 ст. 64 Кодекса работодатель по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, обязан сообщить ему причину отказа в письменной форме.

*Документы, предъявляемые при заключении трудового договора*

В отличие от прежнего КЗоТ РФ (ст. 19) Трудовой кодекс РФ содержит перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, обязано предъявлять работодателю. К таким документам относится паспорт. Он выдается всем гражданам Российской Федерации, достигшим четырнадцатилетнего возраста и проживающим на территории РФ (п. 1 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации). /Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 8 июля 1997 г.//СЗ РФ. 1997. N 28. Ст. 3444)/. Лица, уволенные из Вооруженных Сил РФ, предъявляют также военный билет; удостоверение личности для военнослужащих (офицеров, прапорщиков, мичманов).

Вторым документом является трудовая книжка (ст. 66 ТК).

В числе необходимых документов - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Работодатель вправе потребовать от лица при приеме на работу такое свидетельство в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». /Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» (СЗ РФ. 1996. N 14. Ст. 1401)/.

Для лиц, подлежащих призыву на военную службу, необходимыми являются документы воинского учета: а) у граждан, пребывающих в запасе, - военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета; б) у граждан, которые подлежат призыву на военную службу, - удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу.

При приеме на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, гражданин предъявляет документ об образовании, получении соответствующей квалификации или наличии специальных знаний. Например, диплом о высшем медицинском образовании, аттестат о среднем образовании, диплом об окончании ПТУ, удостоверение на право вождения автобуса, троллейбуса, трамвая, свидетельство киномеханика и др.

В соответствии с ч. 2 ст. 65 Кодекса в отдельных случаях с учетом специальных работ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора других дополнительных документов.

Например, при приеме на работу лиц моложе 18 лет и для некоторых других категорий работников (врачи, педагоги) работодатель вправе потребовать от них предъявления соответствующей справки о состоянии здоровья.

При приеме на работу инвалидов необходима рекомендация МСЭК, при приеме на работу по конкурсу на замещение вакантных должностей - письменная характеристика с последнего места работы. Для государственного служащего при назначении на руководящую должность необходимо представление декларации о его доходах и медицинское заключение о состоянии здоровья.

Необходимо помнить, что законодатель запрещает требовать от лица, поступающего на работу, другие документы, помимо предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Это является важной юридической гарантией.

*Трудовая книжка*

Порядок ведения трудовой книжки предусмотрен постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г. (СП СССР. 1973. N 21. Ст. 115) и Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек, утв. Госкомтрудом СССР по согласованию с ВЦСПС 20 июня 1974 г., с последующими ее изменениями и дополнениями (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1991. N 4).

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих в организации свыше пяти дней, в том числе на временных, сезонных, нештатных работников (если они подлежат государственному социальному страхованию), надомников, работников с неполным рабочим временем. При этом в трудовой книжке последних не отмечается, что они работают с неполным рабочим временем.

Трудовая книжка впервые заполняется в присутствии работника не позднее недельного срока со дня его приема на работу. В нее вносятся:

а) сведения о работнике, т.е. фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность, квалификация;

б) сведения о работе, т.е. прием на работу, перевод на другую постоянную работу, увольнение со ссылками на соответствующие приказы;

в) сведения о поощрениях и награждениях;

г) сведения об открытиях, на которые у работника имеются дипломы, об использованных изобретениях и рационализаторских предложениях и о выплаченных в связи с этим вознаграждениях.

Следовательно, трудовая книжка отражает всю оплачиваемую трудовую деятельность работника и является основным документом о его трудовой деятельности. По трудовой книжке исчисляется общий, специальный и непрерывный стаж работника.

Все сведения в трудовую книжку заносятся без сокращения - полностью. Фамилия, имя, отчество и дата рождения работника указываются на основании паспорта, образование (общее и специальное), профессия и специальность также указываются на основании соответствующего документа. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловского. – М.: Инфра-М, 2002 г. С. 583/.

Все изменения заносятся в трудовую книжку на основании соответствующих документов по последнему месту работы. Так, если рабочему в период работы присваивается новый разряд, то в трудовой книжке об этом производится соответствующая запись.

По желанию работника в трудовой книжке отдельной строкой указываются его работа по совместительству и срок ее окончания на основании справки с места совместительства.

Имеющим трудовые книжки студентам, аспирантам и клиническим ординаторам учебное заведение (научное учреждение) вносит запись о времени обучения на дневных отделениях (в том числе подготовительных) высших и средних специальных учебных заведений.

Со ссылкой на дату, номер и наименование соответствующих документов в трудовую книжку по месту работы до занесения сведений о работе на данном производстве вносятся следующие записи отдельной строкой:

а) о времени службы в армии, на флоте, в органах федеральной службы безопасности, внутренних дел и всех видах охраны;

б) о времени очного обучения в высших и средних специальных учебных заведениях и аспирантуре, если это ранее не было занесено;

в) о времени обучения в ПТУ и других училищах, на курсах и в школах по повышению квалификации и подготовке кадров.

Записи о причинах увольнения в трудовой книжке делаются в точном соответствии с формулировкой основания, указанной в законе, и со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона. Например, «уволен по несоответствию выполняемой работе по квалификации по п. 3 ст. 81 ТК»; «уволен за прогул без уважительных причин по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК» или «уволен за аморальный проступок по п. 8 ст. 81 ТК».

Дата увольнения указывается в соответствии с приказом об увольнении. Днем увольнения считается последний день работы. В этот день работнику выдается трудовая книжка с внесенными в нее соответствующими записями об увольнении и другими сделанными на данном производстве записями, заверенными печатью и подписью руководителя производства.

Никаких вычеркиваний и исправлений неточностей в трудовой книжке делать нельзя. Если есть такие неточности, то исправление производится отдельной строкой администрацией того производства, на котором сделана соответствующая неточная запись.

При восстановлении на работе незаконно уволенного запись в трудовой книжке об увольнении не вычеркивается, а аннулируется следующей строкой, указывающей, что предшествующую строку об увольнении следует считать недействительной.

*Форма трудового договора*

До 25 сентября 1992 г. стороны трудового договора сами избирали, в какой форме им заключать трудовой договор (устной или письменной). Однако с 6 октября 1992 г. законодатель установил, что трудовой договор заключается только в письменной форме, которая, безусловно, является надежной гарантией от возможных споров, связанных с уяснением его содержания. Однако за период с 6 октября 1992 г. до 14 июля 1993 г. на практике возникали определенные трудности, так как по-разному трактовали письменную форму трудового договора. В связи с этим возникало много спорных вопросов при заключении трудового договора.

Редакция ст. 67 Кодекса предусматривает непременное заключение трудового договора в письменной форме. При этом намерение законодателя очевидно - повысить уровень правовых гарантий работников. В новых экономических условиях, когда законодательством предусматриваются только исходные уровни прав, льгот и преимуществ трудящихся, а их конкретные уровни устанавливаются в соглашениях, коллективных договорах и индивидуальных договорах, очень важно, чтобы достигнутые договоренности были зафиксированы в письменном тексте договора. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловского. – М.: Инфра-М, 2002 г. С. 591/.

Письменный трудовой договор заполняется в двух экземплярах, подписывается обеими сторонами и хранится у каждой из сторон договора. Законодатель не связывает соблюдение письменной формы с определенным видом договора, поэтому письменный трудовой договор заключается как с постоянными, так и с временными работниками по основному месту работы при совместительстве, с надомниками и т.п.

В соответствии с ч. 2 ст. 67 Кодекса при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней.

Действующее трудовое законодательство не предусматривает единой обязательной формы трудового договора. Стороны сами в каждом конкретном случае определяют форму договора.

Трудовой договор в письменной форме заключается при приеме на работу. Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия.

*Оформление приема на работу*

Письменная форма трудового договора - не единственное условие оформления на работу. Работодатель оформляет прием на работу изданием приказа (распоряжения). Он является актом работодателя.

В настоящее время существует форма приказа (распоряжения) о приеме работника на работу. Она утверждена постановлением Госкомстата России от 6 апреля 2001 г. N 26.

В трудовую книжку работника вносятся сведения о приеме на работу со ссылкой на приказ, его номер, от какого числа, месяца и года.

Содержащиеся сведения в приказе (распоряжении) о приеме на работу должны в полной мере соответствовать заключенному с конкретным работником трудовому договору.

Работодатель обязан приказ (распоряжение) о приеме на работу объявить работнику под расписку в предусмотренный Кодексом трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

Работник вправе потребовать надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме его на работу.

В ч. 3 ст. 68 Кодекса говорится о том, что работодатель обязан ознакомить работника при приеме на работу с действующими в данной организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, если он действует в организации.

*Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора*

ТК РФ предусматривает обязательное предварительное медицинское освидетельствование при заключении трудового договора с лицами моложе 18 лет. Такое освидетельствование осуществляется за счет средств работодателя.

Несовершеннолетние работники до 18 лет кроме предварительного должны проходить ежегодный медицинский осмотр. Он проводится в сроки, устанавливаемые приказом работодателя, в котором указываются фамилии таких лиц. Этот приказ согласовывается с соответствующими лечебными учреждениями. Уклонение подростка до 18 лет от прохождения ежегодного медицинского осмотра является дисциплинарным проступком, за который администрация может наложить дисциплинарное взыскание за невыполнение ее распоряжения без уважительных причин. Известно, что ныне, как показывают медицинские осмотры при призыве в армию, здоровье молодежи резко ухудшилось. Многие выпускники средних общеобразовательных школ имеют плохое зрение, слух, возросло число нервных и других заболеваний. Поэтому чтобы работа по предполагаемому виду труда еще больше не навредила здоровью юноши или девушки, необходимо осуществлять медицинские осмотры. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловского. – М.: Инфра-М, 2002 г. С. 618/.

Кроме лиц, не достигших 18 лет, при приеме на тяжелые работы, с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работы, связанные с движением транспорта, некоторые работники проходят за счет средств работодателя обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры с целью определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания, торговли, лечебно-профилактических и детских учреждений проходят указанные выше медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения и распространения заболеваний.

*Испытание при приеме на работу*

Испытание при приеме на работу относится к дополнительным (факультативным) условиям трудового договора. Оно может иметь место лишь по соглашению сторон. Если стороны в конкретном трудовом договоре оговорили испытание, то оно автоматически становится обязательным условием. Испытание устанавливается независимо от квалификации и опыта принимаемого работника. Оно определяет пригодность работника к данной работе. На работников в период испытания в полном объеме распространяется законодательство о труде. Например, работник, принятый на работу с испытательным сроком, может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в общем порядке (ст. 80 Кодекса).

В случаях, если условие об испытании не было указано в тексте трудового договора, работник считается принятым без испытания.

В ч. 4 ст. 70 Кодекса законодатель перечисляет круг лиц, которым не может быть установлено испытание при приеме на работу. К ним относятся: несовершеннолетние до 18 лет; молодые рабочие, поступающие на работу после окончания профессионально-технических учебных заведений; молодые специалисты по окончании высших и средних специальных учебных заведений; при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу в другую организацию; беременные женщины; лица, избранные (выбранные) на выборную должность на оплачиваемую работу.

Конкретный срок испытания устанавливают сами стороны трудового договора при приеме на работу. Однако этот срок не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Следовательно, предусмотренные законодательством предельные сроки не могут быть увеличены или продлены даже по соглашению сторон. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловского. – М.: Инфра-М, 2002 г. С. 523/.

В испытательный срок не включается период временной нетрудоспособности работника, а также другие периоды, когда работник отсутствовал на своей работе по уважительным причинам. Например, в соответствии со ст. 186 ТК работник находился в учреждениях здравоохранения в связи со сдачей крови для переливания либо он выполнял государственные или общественные обязанности (ст. 170 ТК). Не включается в испытательный срок период, в течение которого работник в соответствии со ст. 128 Кодекса находился в отпуске без сохранения заработной платы.

*Результат испытания при приеме на работу*

В период испытательного срока работодатель должен выяснить деловые и профессиональные качества работника. В случае, если работник не выдержал испытания, работодатель имеет право уволить его, предупредив не позднее чем за три дня с обязательным указанием причин, послуживших основанием для признания данного работника не выдержавшим испытания. Следует иметь в виду, что неудовлетворительный результат испытания может подтверждаться любыми объективными данными. Например, о несвоевременном либо некачественном выполнении работником порученной ему работы, фактами нарушения правил внутреннего трудового распорядка организации и др. Увольнение работника при неудовлетворительном результате испытания может быть произведено до окончания срока испытания. Если срок испытания истек, а работник не был уволен, он считается выдержавшим испытание, и последующее его увольнение может иметь место на общих основаниях.

Необходимо знать положения ч. 4 ст. 71 Кодекса, где установлены юридические гарантии для самого работника. По данной статье, если работник пришел к выводу, что предложенная работа ему не подходит, то он может расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

**3.2 Изменение трудового договора**

*Перевод на другую постоянную работу и перемещение*

Изменение трудового договора - это изменение его содержания, существенных условий, определяемых сторонами (о содержании трудового договора ст. 57 ТК). Изменение производных условий не требует согласия сторон, в остальных случаях оно обязательно, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Перевод на другую работу - это изменение существенных условий трудового договора. К таким условиям относятся: место работы, трудовая функция, размер оплаты труда, режим рабочего времени, льготы и другие, как непосредственно оговоренные при заключении трудового договора, так и производные, предусмотренные законодательством. Если меняется лишь рабочее место, структурное подразделение той же организации в той же местности без изменения существенных условий трудового договора, это не рассматривается как перевод, а является перемещением и не требует согласия работника. Но если в трудовом договоре было оговорено конкретное рабочее место (цех, отдел и т.д.) или указан конкретный механизм (тип локомотива, автомашины, агрегата и т.д.), то их смена будет именно переводом. Однако если при заключении трудового договора такой оговорки не было, администрация вправе переместить работника без его согласия, если не меняются существенные условия труда.

Перевод - это всегда другая работа по сравнению с оговоренной в трудовом договоре. Он изменяет содержание договора и поэтому требует письменного согласия работника. /Покровская М. М., Строгович Ю. М. «Изменение условий трудового договора» // Кадры предприятия, № 5, 2003 г. С. 73/.

Исчерпывающего перечня существенных условий договора Трудовой кодекс не дает (его не было и в КЗоТе). Они определяются в каждом конкретном случае. Если существенные условия меняются без указания временных рамок, то такие изменения будут расценены как постоянные. Если же они ограничиваются указанным в приказе сроком, это будет временный перевод.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16 в редакции от 15 января 1998 г. (п. 12) уточняется понятие перевода: «Переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяются размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора (контракта)».

Повышение и понижение в должности также является переводом, требующим согласия работника.

Часть 2 ст. 72 ТК предусматривает постоянный перевод работника с его согласия по медицинскому заключению. Работодатель обязан следовать медицинскому предписанию и предоставить работнику с его согласия другую имеющуюся работу, не противопоказанную его здоровью. Если работник отказывается от такого перевода или в организации отсутствует соответствующая работа, он может быть уволен «за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора» по п. 8 ст. 77 ТК.

Кроме того, возможны постоянные переводы следующих трех видов: а) перевод в той же организации по инициативе как работодателя, так и работника; б) перевод в другую организацию на постоянную работу; в) перевод в другую местность вместе с организацией.

Указанные в ст. 72 четыре вида постоянных переводов различаются не только по своим причинам, но и по правовым последствиям отказа работника от перевода: при отказе от предложенного работодателем перевода в той же организации работник остается на прежней работе, а при отказе в остальных трех случаях увольняется, но по трем разным основаниям.

Если письменного согласия работника на перевод получено не было, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным (постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16 (п. 12).

*Изменение существенных условий трудового договора*

Изменение существенных условий трудового договора возможно не только при переводе на другую работу, но и вследствие изменения организационных и технологических условий труда. При этом трудовая функция работника не должна изменяться, т.е. он продолжает работать в той же должности, по той же специальности, квалификации, но с изменением других существенных условий договора (система и размер оплаты труда, льготы, режим работы и др.). При всех изменениях трудового договора его условия не должны быть противопоказаны здоровью работника.

Изменение существенных условий трудового договора при продолжении исполнения той же трудовой функции допускается по инициативе работодателя, лишь когда произошли изменения в организационных технологических условиях труда, т.е. изменились техника, организация рабочих мест, труда, технология производства. В противном случае работодатель не имеет права менять существенные условия труда работника. При возникновении спора суд, выявив, что никаких изменений в организации труда и технологий не произошло, обяжет работодателя восстановить прежние существенные условия трудового договора работника. /Покровская М. М., Строгович Ю. М. «Изменение условий трудового договора» // Кадры предприятия, № 5, 2003 г. С. 74/.

Об указанных изменениях существенных условий трудового договора работник должен быть в письменной форме уведомлен работодателем. Это уведомление он должен представить не позднее чем за два месяца до введения изменений, если иное не предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом. Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, если они ухудшают положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, социально-партнерского соглашения.

Отмена режима неполного рабочего времени работодателем производится с предварительным запросом и учетом мнения профкома организации.

Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменениями условий труда, невыполнением обязательств по коллективным договорам, соглашениям (ст. 370 ТК).

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, указывается в ч. 3 ст. 73, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (а также не запрещенную для женщин, несовершеннолетних, когда изменяются существенные условия их труда). При отсутствии такой работы должны быть предложены вакантная нижеоплачиваемая работа или нижестоящая должность, которые работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии такой работы или в случае отказа от нее работника он увольняется по п. 7 ст. 77 ТК.

Часть 5 ст. 73 ТК предусматривает, что, если обстоятельства ч. 1 этой статьи, т.е. изменения организационных и технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, в целях сохранения рабочих мест работодатель имеет право с учетом мнения профкома организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Это новая норма в Кодексе. Она облегчает положение работодателя при введении им прогрессивных технологий и методов организации труда, модификации производства. В то же время она ухудшает положение работников, переводимых на неполное рабочее время.

Если работник при этом отказывается от продолжения работы на условиях режима неполного рабочего времени, его трудовой договор расторгается по сокращению штата, численности по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса с предоставлением ему соответствующих гарантий и компенсаций (ст. 18 Кодекса).

*Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости*

Переводы на другую работу делятся на постоянные и временные. Постоянный перевод может быть четырех видов, а временный делится по причинам: а) производственная необходимость (ст. 74 ТК); б) состояние здоровья работника по медицинским предписаниям; в) беременность и соответственно предоставление более легкой работы, а также работы женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, если по условиям их работы они не могут использовать перерывы для кормления. Временный перевод возможен по инициативе как работодателя, так и работника. Это означает, что за работником сохраняется прежняя работа и лишь в течение определенного времени он используется на другой работе.

Временный перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу работодатель может произвести в случае производственной необходимости.

Производственная необходимость - это исключительный, заранее не предвиденный случай в работе данного производства. Это отличает производственную необходимость как основание временного, до одного месяца, перевода. Закон не дает полного перечня случаев производственной необходимости, но подчеркивает исключительность их характера. При отсутствии таковой перевод признается незаконным. /Покровская М. М., Строгович Ю.М. «Изменение условий трудового договора» // Кадры предприятия, № 5, 2003 г. С. 75/.

Закон не оговаривает, на какую работу может переводиться работник по производственной необходимости. Поэтому такой перевод возможен и без учета квалификации и специальности работника, например при аварии или стихийном бедствии. Но работник не должен переводиться на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, а женщина и несовершеннолетний работник - на работу с запрещенными для них вредными, тяжелыми и опасными условиями труда.

Продолжительность перевода для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). Так, если работника перевели по этой причине на один месяц с 1 по 31 декабря, то работодатель может его перевести с 1 января следующего года еще на один месяц.

Труд работника, переведенного по производственной необходимости, оплачивается с первого дня перевода по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Закон не ограничивает, сколько раз в году может быть переведен работник по производственной необходимости. Поэтому такой перевод возможен и два, и три раза, но каждый раз на срок не более одного месяца. Думается, что следовало бы ограничить этот срок, так как именно здесь возможна дискриминация, которую трудно доказать.

Временный перевод по производственной необходимости не требует согласия работника. В таком случае он должен подчиниться приказу администрации. Но если в приказе не был оговорен срок перевода, а работник не вышел на новую работу, это нельзя считать прогулом, поскольку правила перевода по производственной необходимости были администрацией нарушены, ибо приказ без указания срока перевода означает не временный, а постоянный перевод, на который требуется согласие работника.

Назначение или перевод работника на вакантную должность не являются временным заместительством и производятся лишь с согласия работника. Когда работник на вакантную должность должен быть утвержден вышестоящим органом, до утверждения его назначают исполняющим обязанности. Если же вышестоящий орган его не утверждает, работнику предоставляется работа по его специальности и квалификации с оплатой не ниже той, которую он выполнял до перевода на вакантную должность.

Часть 3 ст. 74 ТК предусматривает, что с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации. Это означает, что по производственной необходимости перевод осуществляется с учетом квалификации. Но когда в аварийных случаях работника переводят на работу, требующую более низкой квалификации, на этот перевод работодатель должен получить письменное согласие работника. И в таком случае его труд будет оплачиваться не ниже прежнего среднего заработка, а срок перевода не должен превышать одного месяца.

По истечении срока временного перевода по инициативе администрации работнику должно быть предоставлено прежнее место работы. В противном случае перевод этот будет квалифицироваться как незаконный.

Временный перевод возможен и по медицинским показаниям, в которых указывается срок перевода. Данное действие обязательно для администрации. Так, если беременную с соответствующим медицинским заключением администрация не может перевести на более легкую работу с сохранением прежнего среднего заработка, женщина должна быть освобождена от противопоказанной для нее работы до решения вопроса о предоставлении ей более легкого труда. При этом за ней сохраняется ее средний заработок за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя (ст. 254 ТК).

Поскольку труд беременных женщин, работающих в сельской местности, в растениеводстве и животноводстве, запрещен с момента выявления беременности, администрация обязана освободить такую женщину от этой работы (с сохранением среднего заработка) на основании справки о наличии беременности. Специального медицинского заключения о необходимости предоставления более легкой работы в указанном случае не требуется (ст. 2.2 постановления Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 1 ноября 1990 г.//Ведомости РСФСР. 1991. N 17).

Право перевода на более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе имеет также женщина, у которой есть дети в возрасте до полутора лет, если ее обычная работа препятствует нормальному кормлению ребенка либо по медицинскому заключению вредна для здоровья ребенка или самой кормящей матери. При этом не имеет значения, находится ребенок до полуторагодовалого возраста на грудном или искусственном вскармливании.

Если по медицинскому заключению работник, получивший трудовое увечье, нуждается в переводе на более легкую работу, такой перевод обязателен для администрации. При этом за переведенным сохраняется прежний средний заработок на все время перевода. Разница в заработке выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности. В случаях перевода по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК). /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Я. Ананьевой. – М.: ТОН-ИКФ ОМЕГА-М, 2002 г. С. 312/.

*Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации*

Статья 75 предусматривает три случая изменения в руководстве производством и их влияние на трудовые отношения работников. Это: 1) смена собственника имущества организации; 2) изменение подведомственности организации; и 3) реорганизация, т.е. слияние, разделение, присоединение, выделение или преобразование организации.

При смене собственника имущества организации, а это при рыночных отношениях случается довольно часто, новый собственник имеет право заменить руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Возможно, он сохранит их на прежних должностях или с их согласия переведет на низшие должности, может уволить, расторгнув с ними или с кем-то из них трудовой договор. В подобной ситуации такой работник будет уволен по п. 4 ст. 81 ТК. Для других работников смена собственника имущества этой организации не является основанием для расторжения трудовых договоров. Но они имеют право и отказаться от продолжения работы с новым собственником. Сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Тогда будут возможны увольнения по п. 2 ст. 81. Если работник отказывается продолжать работу в связи со сменой собственника имущества организации, он увольняется по п. 6 ст. 77. Если изменилась подведомственность (подчиненность) организации, это не отражается на трудовых отношениях ее работников.

Продолжаются с согласия работника и его трудовые отношения в случае реорганизации организации, с которой заключен его трудовой договор.

Под реорганизацией понимается, как указано в ст. 75 ТК, ее слияние, присоединение, разделение, выделение и преобразование. Если работник отказывается от продолжения работы при изменении подведомственности организации или в связи с ее реорганизацией, он увольняется по п. 6 ст. 77 ТК.

*Отстранение от работы*

Отстранение от работы - это недопущение работодателем работника к выполнению его трудовой функции. Однако отстранение не является прекращением трудового договора. Работодатель обязан отстранить работника от работы в пяти указанных в ст. 76 ТК случаях:

1) когда работник появился на работе в любое время его рабочего дня (смены) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. В этом случае он отстраняется от работы на данный день (смену). На второй день он обязан явиться на работу и нести ответственность за свой проступок вплоть до увольнения по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК;

2) если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. В этом случае он не допускается к работе вплоть до окончания обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

3) если работник не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр. Такой осмотр проходят принимаемые на вредные, тяжелые и опасные условия труда, на работу с транспортными средствами (водители автомашин, летно-подъемный состав авиатранспорта, машинисты локомотивов и т.д.), а также несовершеннолетние. Они отстраняются от работы до прохождения ими медицинского осмотра;

4) если у работника выявлены в соответствии с медицинским заключением противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором (например, у грузчика обнаружен аппендицит). Такие работники могут быть переведены на другую работу с их согласия, если нет необходимости в их госпитализации или объявлении их нетрудоспособными. При их несогласии перевестись на другую работу они могут быть уволены по подп. «а» п. 3 ст. 81 Кодекса;

5) когда этого требуют органы и должностные лица, уполномоченные на отстранение от работы законодательством. Например, это органы и инспекторы Гострудинспекции и специализированных государственных инспекций (санэпиднадзора, госгортехнадзора и др.), а также органы прокуратуры.

В течение периода отстранения работнику не начисляется заработная плата, кроме случаев, указанных в федеральном законе. Так, Закон о федеральной государственной службе предусматривает, что на период дисциплинарного расследования государственный служащий может быть отстранен от выполнения своей трудовой функции с сохранением за время отстранения его заработной платы. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Я. Ананьевой. – М.: ТОН-ИКФ ОМЕГА-М, 2002 г. С. 314/. Если работник был отстранен от работы как не прошедший не по своей вине обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или обязательный предварительный или периодический медосмотр, ему выплачивается за время отстранения как за простой и не менее 2/3 средней заработной платы в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

**3.3 Прекращение трудового договора**

*Общие основания прекращения трудового договора*

Прекращение трудового договора - окончание действия трудовых правоотношений работника с работодателем. Этим оно отличается от отстранения работника от работы, когда выполнение работником его трудовой функции лишь приостанавливается, как правило, без выплаты за время отстранения заработной платы (ст. 76 ТК). Другими словами, прекращение трудового договора означает увольнение работника. Но оно возможно лишь при наличии оснований, закрепленных в законе, т.е. при наступлении определенных юридических фактов. Последние делятся на два вида: 1) волевые действия сторон или третьего лица, имеющего право требовать увольнения (суд, военкомат), при проявлении ими инициативы прекратить трудовой договор. При одностороннем волеизъявлении законодатель говорит о расторжении трудового договора; 2) некоторые события, например смерть работника или истечение срока договора, окончание обусловленной работы.

Наличие предусмотренных законом оснований увольнения и установленный порядок увольнения по каждому основанию - важная юридическая гарантия права на труд. Прекращение трудового договора правомерно лишь в том случае, если одновременно существуют три обстоятельства: 1) есть указанное в законе основание увольнения; 2) соблюден порядок увольнения по данному основанию; 3) есть юридический акт прекращения трудового договора (приказ об увольнении). /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К.Н. Гусова) - ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003 г. С. 251/.

Статья 77 ТК закрепляет общие для всех работников основания прекращения трудового договора. Для некоторых категорий работников трудовое законодательство (ст. 81 ТК и некоторые специальные акты) предусматривает еще и дополнительные основания увольнения.

При достижении договоренности между работником и работодателем о прекращении трудового договора по п. 1 ст. 77 ТК (соглашение сторон) договор прекращается в срок, определенный сторонами, как разъясняет п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16. Аннулирование такой договоренности возможно лишь при взаимном согласии администрации и работника.

Согласно п. 2 ст. 77 ТК срочные трудовые договоры прекращаются по истечении их срока, а сезонная и временная работа - по ее окончании. Но из этого общего правила в ч. 2 ст. 250 КЗоТ содержалось исключение для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей: администрация была не вправе без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа по истечении срока договора (контракта) с такими работниками отказать в заключении договора (контракта) на новый или неопределенный срок, если численность или штат работников не сокращается. Теперь это исключение отменено, Трудовой кодекс его не предусматривает.

Если работник по окончании сезонной или временной работы, а также по окончании срока срочного трудового договора продолжает работать, такой трудовой договор трансформируется в договор с неопределенным сроком. В этом случае администрация может уволить работника лишь тогда, когда для того есть другие основания увольнения. С согласия работника можно также применить п. 2 ст. 77 ТК.

Пункт 5 ст. 77 ТК, закрепляющий такое основание увольнения, как перевод работника с его согласия или по его просьбе в другую организацию, применяется, когда есть ясно выраженная в письменной форме воля трех субъектов: администрации нового места работы, приглашающей на работу, самого работника, переходящего с одного места работы на другое в порядке перевода, и администрации прежнего места работы, отпускающей данного работника в порядке перевода в другую организацию. Тогда с ним трудовой договор прекращается по старому месту работы по п. 5 ст. 77. На новом месте ему уже не могут отказать в приеме на работу (ст. 64 ТК).

Пункт 5 ст. 77 ТК содержит еще одно основание прекращения трудового договора - переход на выборную должность. Для этого основания необходим акт избрания данного работника на освобожденную от производственной работы выборную должность. Предыдущее и это основания увольнения, как видим, значительно отличаются друг от друга. Поэтому в приказе об увольнении и в трудовой книжке работника должна быть ссылка не просто на п. 5 ст. 77 ТК, а с уточнением, по какому из этих двух оснований работник увольняется.

Пункт 6 ст. 77 ТК предусматривает такое основание, как отказ работника от продолжения работы в связи: а) со сменой собственника имущества организации; б) с изменением подведомственности (подчиненности) организации; в) с реорганизацией организации (ст. 75 ТК). Все три случая стали ныне довольно распространенным явлением.

Пункт 7 ст. 77 Кодекса закрепляет общее основание увольнения, которое было введено в 1988 г. в п. 6 ст. 33 КЗоТ как дополненное. Это «отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора». Теперь Кодекс данное основание вынес в отдельный пункт. Такой отказ работника может последовать, если ему предложили иную работу в той же организации или если соответствующей работы не было, после того как он отказался продолжить работу с изменением существенных условий трудового договора. Если же другая работа все-таки была, но работнику ее не предложили, узнав об этом, он может обратиться с иском в суд о восстановлении его на непредложенной работе, и суд, установив такое нарушение ст. 73 Кодекса, удовлетворит исковые требования. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К. Н. Гусова) - ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003 г. С. 263/.

Пункт 8 ст. 77 ТК - новое основание увольнения. Раньше работника, отказавшегося от перевода на другую работу по медицинскому заключению о состоянии здоровья, увольняли по основанию непригодности по состоянию здоровья (п. 2 ст. 33 КЗоТ). Выделенное п. 8 ст. 77 основание больше соответствует действительности и в меньшей степени травмирует работника.

При переезде организации в другую местность (т.е. в другой населенный пункт) администрация приглашает переехать не всех, а, как правило, основных работников, и если кто-то из них не дает согласия на переезд, он увольняется по п. 9 ст. 77 в связи с отказом от переезда вместе с организацией на работу в другую местность. Если же работнику не предлагался переезд, он увольняется по п. 1 ст. 81 ТК с соответствующими гарантиями в связи с ликвидацией данной организации в этой местности.

Пункт 10 ст. 77 отсылает к ст. 83 «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон». В ней предусмотрены конкретные обстоятельства. Поэтому на п. 10 ст. 77 никогда ни в приказе, ни в трудовой книжке не делают ссылок.

Часть 2 ст. 77 ТК предусматривает, что трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами. Существуют дополнительные основания увольнения федеральных государственных служащих, судей, прокуроров, предусмотренные соответствующими федеральными законами. Следует отметить, что ст. 77 содержит (вместе с ее отсылочными пунктами и ч. 2) все основания увольнения.

Во всех случаях, указывает ч. 3 ст. 77, днем увольнения является последний день работы. В этот день работнику должна быть выдана с оформленными записями трудовая книжка и произведен расчет. Если учесть все основания, указанные в ст. 77 и в ст. 80, 81, 83 и 84, к которым отсылает эта статья, получится 29 оснований. При этом надо помнить об отсылках к другим федеральным законам. КЗоТ 1971 г. предусматривал 27 оснований.

*Расторжение трудового договора по соглашению сторон*

По соглашению сторон трудовой договор может быть заключен и прекращен. Это отражает договорный характер труда и принцип свободы трудового договора, свободы труда.

Если стороны достигли соглашение о прекращении трудового договора, он расторгается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности возможно лишь при новом взаимном согласии на это работника с работодателем (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г.). /Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 16 от 22 декабря 1992 г./

*Расторжение срочного трудового договора*

Срочный трудовой договор, т.е. заключенный на определенный срок не более пяти лет, прекращается по основанию п. 2 ст. 77 ТК - по истечении обусловленного им срока. Исключение составляют случаи, когда ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений и они фактически продолжаются, а срочный договор трансформируется в договор с неопределенным сроком либо по соглашению сторон устанавливается новый срок его действия.

Для прекращения срочного трудового договора об истечении его срока работодатель должен предупредить работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Если ни одна из сторон не сделала такого предупреждения за три дня до истечения срока договора, а фактические отношения продолжаются после истечения срока, договор становится договором с неопределенным сроком. Но лишь с согласия работника работодатель может использовать основание, указанное в п. 2 ст. 77 ТК.

Статья 59 ТК значительно расширила случаи заключения срочных договоров и включила в этот перечень временные и сезонные работы, договоры с работниками организаций малого предпринимательства с численностью работников до 40, организаций розничной торговли - до 25 работников, с лицами, поступающими на заведомо определенную работу (например, для строительства клуба организации) и др.

Статья 79 уточняет, что трудовой договор, заключенный на время определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Часть 3 ст. 79 предусматривает, что трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. Например, трудовой договор с машинисткой С. был заключен на период отпуска по беременности и родам машинистки А. Но последняя родила раньше срока недоношенного ребенка, который умер, и она вышла на работу раньше окончания ее отпуска. Новая машинистка С. должна быть предупреждена о прекращении ее трудового договора за три дня до этого письменно.

Часть 4 ст. 79 предусматривает, что трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона. Но, очевидно, если такая работа выполнена раньше окончания сезона (например, заготовка фруктов и овощей), то работодателю нет смысла держать простаивающего работника и он может уволить его по окончании сезонной работы. Но по этому вопросу должно быть разъяснение Минтруда РФ.

*Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)*

Статья 80 ТК предоставляет право работнику по его инициативе в любое время расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Данное положение отражает принцип свободы труда и свободы трудового договора.

Трудовой договор по соглашению работника, подавшего заявление об увольнении по собственному желанию, с работодателем может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В тех случаях, когда заявление работника об увольнении обусловлено невозможностью продолжения работы (прием его на очное обучение в вуз или другое образовательное учреждение, выход на пенсию, перевод супруга в другую местность и другие уважительные причины), а также при нарушении работодателем трудовых прав работника, условий трудового или коллективного договора, соглашения работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Здесь возможно немедленное увольнение.

Работник имеет право до истечения срока предупреждения в любое время отозвать свое заявление, кроме случая, когда на его место приглашен в письменной форме из другой организации работник, которому нельзя отказать в приеме на работу согласно ст. 64 ТК. Работодатель обязан (кроме указанного случая) аннулировать заявление работника (вернуть его ему).

Если заявление об увольнении подал работник, не достигший 18 лет, об этом надо ставить в известность комиссию по делам несовершеннолетних.

Если работник оставил работу до истечения срока предупреждения и без приказа о его досрочном увольнении, администрация может квалифицировать это как прогул без уважительных причин и уволить такого работника за прогул (ст. 81 ТК).

Работодатель не имеет права без согласия работника уволить его по поданному им заявлению до истечения срока предупреждения. Он не может его уволить по ст. 80 ТК, если нет письменного заявления работника об этом.

По истечении срока предупреждения, если работодатель не увольняет работника по какой-то причине (что часто встречается на практике), последний может оставить работу. Администрация обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. В противном случае, согласно ст. 234, работнику выплачивается не полученный им заработок за время незаконного лишения его возможности трудиться, поскольку он не может поступить без трудовой книжки на другую работу.

В течение предупредительного срока работодатель вправе уволить работника, если тот совершил проступок, который является основанием увольнения (появился на работе в нетрезвом состоянии и т.д.).

При увольнении по собственному желанию временного и сезонного работника срок предупреждения составляет три дня.

Срок предупреждения исчисляется со следующего дня после подачи работником заявления. Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день, то днем окончания срока предупреждения считается ближайший следующий за ним рабочий день.

В последний день работы работодатель обязан оформить увольнение и расчет, выдать работнику с оформленной записью об основании увольнения трудовую книжку.

*Расторжение трудового договора по инициативе работодателя*

Одной из существенных гарантий права на труд является установленный законом ограниченный перечень оснований увольнения работников по инициативе работодателя (его администрации). Закон запрещает увольнять работников без оснований, указанных в законе. Одни из этих оснований называются общими для всех категорий работников - где бы, кем бы и сколько бы они ни работали, другие - дополнительными, т.е. в отношении лишь некоторых категорий работников. Одни из них связаны с виной работника, и их большинство, другие - с обстоятельствами производственного характера (сокращение штата, численности), третьи - с личностными качествами работника (несоответствие выполняемой работе).

Всего в ст. 81 ТК предусмотрено 13 оснований увольнения работников по инициативе работодателя. Пункт 14 ст. 81 отсылает к другим случаям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами. Таким образом, количество оснований по сравнению с КЗоТом уменьшилось - раньше их было 15.

Закон предусмотрел определенные правила увольнения по каждому из оснований, содержащихся в ст. 81. Администрация может расторгнуть по своей инициативе трудовой договор с работником, если есть само основание увольнения и соблюдены все правила увольнения по данному основанию. Но ч. 3 ст. 81 устанавливает и такие общие гарантии реализации права на труд, как запрет увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Таким образом, не допускается увольнение работника в период его отсутствия на работе по уважительным причинам.

Пункт 1 ст. 81 ТК предусматривает такое часто применяемое ныне основание, как ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя - физического лица. Доказательством наличия этого основания является внесение изменений в государственный реестр организаций (индивидуальных предпринимателей). Работодатель обязан письменно предупредить работника об увольнении по данному основанию не позднее чем за два месяца до этого. В противном случае суд при рассмотрении трудового спора об увольнении, установив, что был нарушен порядок увольнения, обяжет ответчика перенести дату увольнения на два месяца позднее фактического увольнения работника с соответствующей оплатой двухмесячного среднего заработка. При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере его среднемесячного заработка и гарантируется выплата заработной платы работодателем до трех месяцев в соответствии со ст. 180 ТК.

При увольнении по п. 1 ст. 81 ТК не соблюдаются гарантии, предусмотренные ч. 2 и 3 ст. 81 о недопустимости увольнения работника при нахождении его в отпуске и в период его временной нетрудоспособности. Если в это время работодатель ликвидируется, то и работник, находящийся в отпуске или на больничном, увольняется с предупреждением его об этом письменно за два месяца. Беременные женщины увольняются по основанию, указанному в п. 1, с обязательным их трудоустройством правопреемником (или ликвидационной комиссией), а если их нет - органом занятости.

Если прекращается деятельность филиала, представительства либо иного обособленного подразделения организации, расположенного в другой местности (т.е. в другом населенном пункте), расторжение трудовых договоров с работниками этого структурного подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Основание п. 2 ст. 81 «сокращение численности или штата работников организации» тоже старое, которое было включено в п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ. Для того чтобы применение данного основания работодателем было правомерным, необходимы одновременно пять условий:

а) действительное сокращение численности или штата работников организации, что доказывается сравнением старой и новой численности штата работников;

б) соблюдено преимущественное право, предусмотренное ст. 179 ТК, на оставление на работе в первую очередь работников по их деловым качествам и тех, кого запрещено увольнять (беременных), а при равных деловых качествах предпочтение оказано лицам, указанным в ч. 2 ст. 179 ТК;

в) предпринята попытка работодателя трудоустроить намеченного к увольнению работника с его согласия в данной организации на иную имеющуюся вакантную работу, должность, но либо он отказался от трудоустройства, либо в организации нет соответствующей работы;

г) работник был письменно под расписку предупрежден за два месяца о его увольнении. Статья 180 ТК в ч. 2 устанавливает, что работодатель с письменного согласия работника имеет право уволить его без предупреждения с одновременной выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Но если работник не дает на это письменного согласия, увольнение будет незаконным;

д) работодатель предварительно запросил мнение профкома о намечаемом увольнении работника - члена профсоюза в соответствии со ст. 373 Кодекса.

Пункт 3 ст. 81 ТК предусматривает увольнение по несоответствию работника выполняемой им работе (должности). Несоответствие - это объективная неспособность работника по квалификации или по состоянию здоровья выполнять должным образом порученную работу. Квалификация и состояние здоровья - две причины, в которых нет субъективной вины работника, но они могут служить критерием для признания его не соответствующим выполняемой работе, занимаемой должности. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К.Н.Гусова) - ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003 г. С. 231/.

Несоответствие работника обязана доказать администрация. Объективная его неспособность качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу проявляется в неудовлетворительных ее результатах, систематическом браке и т.д. Если же работник неудовлетворительно выполняет свою работу вследствие несоздания администрацией нормальных условий труда, это не может считаться несоответствием.

Несоответствие работника по состоянию здоровья должно быть подтверждено, как правило, медицинским заключением. Наличие у него хронического заболевания или инвалидности само по себе не может быть основанием увольнения по несоответствию, если это не влияет на качество его работы и не опасно для него и окружающих.

В п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16 указывается, что расторжение трудового договора вследствие несоответствия выполняемой работе может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему выполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей по состоянию здоровья противопоказано работнику или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан. Заключение о необходимости изменения или облегчения условий труда выдает ВКК по направлению врача.

Несоответствие по квалификации должно быть доказано заключением аттестационной комиссии по результатам аттестации работника. Выводы этой комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Нельзя увольнять по несоответствию по квалификации лишь в связи с тем, что у работника нет диплома о специальном образовании, если по закону оно не требуется. Когда же закон требует для данной работы наличие специального образования, а из-за его отсутствия работник недоброкачественно выполняет работу, он может быть уволен по несоответствию квалификации.

Нельзя увольнять по этому основанию работников, не имеющих достаточного опыта в работе из-за непродолжительного срока работы (молодых рабочих и молодых специалистов), а также несовершеннолетних. Кроме того, не подлежит увольнению работник, не прошедший аттестацию.

Пункт 4 ст. 81 ТК предусматривает новое дополнительное основание увольнения только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера – «смена собственника имущества организации». Новый собственник, вступив в свои права, может в течение трех месяцев уволить указанных лиц, всех или кого-то из них, заменив их новыми.

Пункт 5 ст. 81 ТК содержит старое основание увольнения (п. 3 ст. 33 КЗоТ) - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, только слово «систематическое» заменено на «неоднократное». Правомерным будет увольнение по этому основанию, если есть одновременно следующие обстоятельства: /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К.Н.Гусова) - ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003 г. С. 235/.

1) работник имеет дисциплинарное взыскание за последний рабочий год (наложенное более года назад уже не действует);

2) работник совершил дисциплинарный проступок, т.е. трудовое правонарушение, - не исполнил свою трудовую обязанность без уважительных причин;

3) работодатель взял у него письменное объяснение о причинах трудового правонарушения не позднее месяца со дня обнаружения проступка и шести месяцев со дня его совершения;

4) работодатель учел все его предшествующее поведение, его долголетнюю добросовестную работу, обстоятельства проступка.

Данное основание содержит вину работника, поэтому при увольнении учитываются степень и форма вины.

Пункт 6 ст. 81 ТК предусматривает пять грубых однократных нарушений работником своих трудовых обязанностей, если каждое из них является самостоятельным основанием увольнения даже при отсутствии у него дисциплинарных взысканий. Все они - крайние меры дисциплинарного взыскания. Поэтому по всем пяти подпунктам п. 6 ст. 81 должны быть соблюдены сроки и правила наложения дисциплинарных взысканий (ст. 192 и 193 ТК).

Статья 81 ТК в п. 6 предусмотрела следующие основания увольнения.

Прогул (подп. «а»), т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Таким образом, Кодекс дал более жесткое, чем было раньше, понятие прогула. Увольнение по этому основанию может быть произведено, как указано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16 (п. 33), и за следующие нарушения:

а) оставление работы без уважительной причины лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения администрации о расторжении трудового договора, а равно до истечения двухнедельного срока предупреждения (ст. 80 ТК);

б) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора.

Часто увольнение за прогул связано с отказом работника приступить к работе, на которую он переведен. Но если перевод был произведен с нарушением правил о переводе, такой отказ нельзя квалифицировать как прогул. При восстановлении судом работника, уволенного незаконно за прогул, оплата вынужденного прогула производится со дня издания приказа об увольнении, ибо только с этого времени прогул является вынужденным.

Подпункт «б» п. 6 ст. 81 ТК также предусматривает старое основание увольнения (п. 7 ст. 33 КЗоТ) - это появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Работника, появившегося в любое время рабочего дня (смены) в состоянии опьянения, администрация обязана отстранить от работы в этот день (смену). /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К.Н.Гусова) - ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003 г. С. 237/.

Подпунктом «в» п. 6 ст. 81 ТК закреплено новое основание увольнения, отнесенное к грубым нарушениям, - разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Работодатель может уволить работника за однократный такой проступок. Так как абсолютное большинство работников не знают, что относится к коммерческой и служебной, а тем более иной тайне, этим основанием увольнения работодатели могут злоупотреблять. Поэтому по данному вопросу требуются обязательно дополнительные разъяснения, например, все ли работники организации отвечают за коммерческую или служебную тайну, ее разглашение или только те, в трудовых договорах которых указано соответствующее условие, является ли охраняемой законом тайной то, что указано в уставе организации, и т.д.

Подпункт «г» п. 6 ст. 81 ТК содержит такое старое основание (п. 8 ст. 33 КЗоТ - грубый однократный проступок), как совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, его растраты, умышленного уничтожения или повреждения, установленных вступившими в законную силу приговором суда или постановлением соответствующего административного органа (милиции, например).

Подпункт «д» п. 6 ст. 81 Кодекса предусмотрел новое основание увольнения. Но указанные здесь последствия или заведомо реальную угрозу их наступления должен доказать при рассмотрении спора в суде работодатель.

Пункт 7 ст. 81 ТК содержит старое дополнительное основание - увольнение работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателей. По данному основанию может быть уволен только работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, независимо от того, какой вид материальной ответственности (ограниченной или полной) на него возложен. Это в абсолютном своем большинстве так называемые материально ответственные лица (по закону или по договору), т.е. продавцы, кассиры, заведующие складами и т.п. (нельзя к ним относить сторожей, так как они охраняют материальные ценности, находящиеся под замком). Причем недоверие к работнику работодатель должен доказать фактами (акты об обсчете, обвешивании, недостаче и т.п.). /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Я. Ананьевой. – М.: ТОН-ИКФ ОМЕГА-М, 2002 г. С. 301/.

Пункт 9 ст. 81 ТК предусмотрел новое дополнительное основание увольнения для руководителей организации (филиала, представительства), их заместителей и главных бухгалтеров. Это «принятие ими необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации». Однако «необоснованное решение» - понятие оценочное, и на практике его оценивает работодатель (единолично или коллегиально). Если указанный работник своим решением предотвращает возможный больший вред имуществу организации, такое решение нельзя считать необоснованным. При возникновении указанной в п. 9 ситуации вину работника должен доказать при трудовом споре работодатель. Увольнение по указанному основанию является дисциплинарным, поэтому при нем должны соблюдаться правила наложения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК).

В п. 10 ст. 81 ТК включено старое дополнительное основание увольнения (п. 1 ст. 254 КЗоТ) руководителей организаций (филиала, представительства), их заместителей - однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей. Оно также относится к дисциплинарным увольнениям, при которых соблюдаются правила ст. 193 ТК.

Грубое нарушение - тоже понятие оценочное, и вопрос решается работодателем. Но, думается, это понятие следовало бы в будущем постановлении Пленума Верховного Суда РФ (взамен постановления 1992 г. N 16) уточнить, указав, что надо относить к грубым нарушениям руководителя, с учетом того, что эти лица могут быть уволены и по п. 9 ст. 81 Кодекса.

Пунктом 11 ст. 81 ТК предусмотрено общее новое основание увольнения, восполняющее имевшийся пробел в трудовом законодательстве. Это представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора. Конечно, подложность документов должна быть обоснована соответствующей их криминалистической экспертизой и другими доказательствами. Что касается заведомо ложных сведений, то, думается, такие сведения должны влиять на работу. Например, если при приеме на службу женщина на вопрос, есть ли у нее маленькие дети, ответила отрицательно, хотя имела таких детей, вряд ли будет справедливым увольнять ее по данному основанию, так как этот факт не влияет на ее деловые качества.

*Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя*

Статья 82 Кодекса - это модифицированная ст. 35 КЗоТ. Она предусматривает получение до увольнения работодателем мотивированного мнения профкома об увольнении члена профсоюза в соответствии с п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК. Для этого в сроки и в порядке, предусмотренные ст. 37 ТК, работодатель в письменной форме запрашивает профком о его мнении. Закон не обязывает работодателя следовать мнению профкома. Но учитывать его он должен. При отказе следовать мнению профкома последний вправе обжаловать увольнение в Гострудинспекцию, и тогда может возникнуть трудовой спор. В случае признания увольнения незаконным работодателю будет выдано обязательное для него предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Соблюдение этой процедуры не лишает работника права обратиться непосредственно в суд с иском о восстановлении на работе, а работодателя - обжаловать в суд предписание Гострудинспекции. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Я. Ананьевой. – М.: ТОН-ИКФ ОМЕГА-М, 2002 г. С. 305/.

Работодатель имеет право уволить работника не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома.

Часть 4 ст. 82 ТК предусмотрела новую гарантию права на труд при увольнении по инициативе работодателя: коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с увольнениями по инициативе работодателя. Таким образом, закон дал право организации устанавливать в коллективном договоре не просто учет мнения профкома при увольнении, а обязанность работодателя запрашивать его согласие и следовать ему. Кроме того, появилась возможность увеличить число предусмотренных Кодексом оснований увольнения, при которых обязателен учет мнения профкома, и дополнить их, не исключено, всеми основаниями ст. 81 ТК, закрепив это условие в коллективном договоре.

*Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон*

Статья 83 предусматривает семь обстоятельств, не зависящих от воли сторон, каждое из которых выступает основанием прекращения трудового договора. Одни из них являются юридическими фактами - действиями (пп. 1-4), другие - событиями (пп. 5-7), зафиксированными соответствующим образом. Пункты 3, 5, 6, 7 статьи содержат новые основания. Все основания ст. 83 - или требования третьего лица (военкомата, суда), или свершившиеся события.

Пункт 1 ст. 83 ТК называет основанием увольнения работника призыв его на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Это требование военкомата обязательно для сторон. Работник, уволенный по данному основанию, получает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Если призванный работник был освобожден по состоянию здоровья от военной или гражданской службы в течение первых трех месяцев, он должен быть восстановлен работодателем на прежней работе, а если такой возможности нет, в той же организации ему должна быть предоставлена с его согласия иная имеющаяся работа.

Пункт 2 ст. 83 ТК - это старое основание (п. 6 ст. 33 КЗоТ) увольнения нового работника по причине восстановления прежнего работника на этой работе Гострудинспекцией или судом. Новый работник увольняется, если его невозможно перевести с его согласия на другую работу.

Пункт 3 ст. 83 ТК предусматривает такое основание увольнения, как неизбрание на должность. Это основание применяется к выборным работникам, которые не были избраны (по итогам выборов или по конкурсу) вторично на занимаемую ими должность, хотя и претендовали на нее (подавали заявление). Если же выборный работник не подавал заявление для избрания его на занимаемую должность, он увольняется в силу истечения срока трудового договора по п. 2 ст. 77 ТК.

Пункт 4 ст. 83 - это старое основание (п. 7 ст. 29 КЗоТ), заключающееся в осуждении по приговору суда, вступившему в законную силу, работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы (например, к лишению свободы или к запрещению занимать подобную должность и т.д.).

Пункт 5 ст. 83 ТК содержит такое основание, как признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением.

Пункт 6 ст. 83 ТК предусматривает как основание прекращения трудового договора смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим либо безвестно отсутствующим. Еще КЗоТ 1971 г. включал это основание, но из КЗоТа в редакции Закона РФ 1992 г. оно необоснованно было исключено. /Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Я. Ананьевой. – М.: ТОН-ИКФ ОМЕГА-М, 2002 г. С. 307/.

Согласно п. 7 ст. 83 ТК основанием увольнения работников является наступление чрезвычайных обстоятельств, признанных решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Федерации. Закон не дает исчерпывающего перечня таких чрезвычайных обстоятельств.

*Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора*

Статья 84 восполняет пробел трудового законодательства, предусматривая такое основание прекращения трудового договора, как нарушение обязательных правил, установленных для заключения трудового договора, если нарушение их исключает возможность работы. При этом в ней указывается три случая нарушения:

а) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении данного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

б) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Например, инвалида II группы приняли на работу грузчиком. К этому основанию относятся и случаи приема женщин и несовершеннолетних на запрещенные для них виды труда;

в) отсутствие документов о специальном образовании, необходимом для данной работы. Например, принят на должность врача работник, не имеющий документа о специальном медицинском образовании. Возможны и другие случаи. Например, согласно Федеральному закону «О статусе судей» гражданин может быть принят на должность судьи с 25лет, а реально был назначен в 20 лет.

Приведенный перечень случаев не является исчерпывающим, поскольку статья содержит слова «в других случаях, предусмотренных федеральным законом».

Следует отметить, что дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников содержатся и в разделе XII ТК: в ст. 278 - два основания в отношении руководителей, в ст. 288 - одно основание для совместителей, в ст. 336 - три для педагогических работников, в ст. 341 - семь оснований для работников зарубежных представительств РФ, а для четырех категорий работников Кодекс допускает установление основания их увольнения в их трудовом договоре.

Таким образом, всего Кодекс предусматривает 47 различных оснований увольнения, из которых 18 - дополнительные для некоторых категорий работников и 29 - общие, применяемые ко всем работникам. Из указанных оснований по инициативе работодателя увольнение возможно по 12 общим и 18 дополнительным основаниям. Если у работника одновременно имеется и общее, и дополнительное основания увольнения, то применяется общее.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Новые подходы к свободе труда и ее правовому закреплению создают определенные проблемы (но отнюдь не неразрешимые) в области правового регулирования в сфере труда. Сегодняшняя ситуация нередко приводит к крайностям - иллюзиям, что наемный труд во многом подпадает под сферу действия гражданского права с его принципом свободы договора. При этом учитывается, что трудовое право как отрасль вышло из недр права гражданского (что абсолютно верно!). Однако такой подход может иметь далеко идущие последствия для огромного количества людей, так как в любой стране большинство работоспособных граждан зарабатывают себе на хлеб, работая именно в качестве наемных работников. Так было, так будет, и ничего страшного в этом нет.

Трудовой договор играет важную роль, прежде всего, в привлечении способных, компетентных, мыслящих и лично заинтересованных специалистов. Система вознаграждения, социального страхования и различных льгот, зафиксированная в контрактах дает возможность закрепления таких специалистов.

По моему мнению, преследуя чисто фискальные цели и в то же время уходя от чрезмерного вмешательства в регулирование трудовых отношений, государство сегодня нередко оставляет работников один на один с работодателем.

Это приводит к попыткам работодателей заключать гражданско-правовые договоры не только тогда, когда они вполне уместны, но и тогда, когда по своему характеру работа явно «вписывается» в рамки именно трудового права. При этом работодатели нередко делают это демонстративно, ущемляя права работников.

На мой взгляд, приведенные условия трудового договора обязательны для всех трудовых договоров. В договоре можно, но не обязательно указывать условия об установлении испытательного срока, о неразглашении коммерческой или служебной тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Однако следует помнить о том, что в случае конфликтных ситуаций работник имеет право оспаривать законность некоторых условий договора. Так, например, в практике рассмотрения трудовых споров известны случаи, когда работодатель включил в трудовой договор условие о том, что принимаемая на работу сотрудница не будет рожать детей на период работы у него. С точки зрения закона подобное условие носит кабальный характер и является противоправным. Естественно, на момент заключения договора сотрудник может согласиться с подобным условием, но в любой момент он может нарушить его и любой суд его претензии к работодателю поддержит.

По моему мнению, составить юридически грамотный трудовой договор - значит избавить себя от многих проблем в отношениях с работником.

С вступлением в силу ТК РФ положение коренным образом изменилось. Содержащиеся в ст.57 существенные условия трудового договора обязательны к соблюдению во всех случаях его заключения.

Мои предложения состоят в следующем:

Переход к строго формализованному содержанию трудовых договоров потребует, видимо, определенных усилий со стороны таких служб организации, каковыми являются юридическая, кадровая, трудовая, охраны труда, и некоторых других.

Во-первых, необходимо провести ревизию нормативной базы организации, при необходимости пополнить ее, исключить утратившие силу и значение нормативные акты, в том числе и локальные; разработать и утвердить новые локальные акты - различного рода положения, правила и т.п., в частности привести наименование должностей, профессий, специальностей работников и квалификационные требования к ним в соответствие с квалификационными справочниками, утверждаемыми в установленном порядке.

Во-вторых, целесообразно сформулировать в общем виде для включения в трудовые договоры такие условия трудового договора, как, например, права и обязанности работника, согласно ст.21 и 22 ТК РФ. Кроме того, какие-то права и обязанности сторон трудового договора определяются другими законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, различного рода локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем.

На мой взгляд, следует найти форму изложения в трудовом договоре прав и обязанностей работодателя, характеристики условий труда работников, других условий трудового договора, приведенных в ст.57 ТК РФ.

В стороне от большой подготовительной работы по формализации условий трудового договора не должен остаться профсоюзный комитет организации, поскольку речь идет об обеспечении прав и законных интересов будущих членов профсоюза.

На мой взгляд, в договоре можно, но не обязательно указывать условия об установлении испытательного срока, о неразглашении коммерческой или служебной тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Однако следует помнить о том, что в случае конфликтных ситуаций работник имеет право оспаривать законность некоторых условий договора. Так, например, в практике рассмотрения трудовых споров известны случаи, когда работодатель включил в трудовой договор условие о том, что принимаемая на работу сотрудница не будет рожать детей на период работы у него. С точки зрения закона подобное условие носит кабальный характер и является противоправным. Естественно, на момент заключения договора сотрудник может согласиться с подобным условием, но в любой момент он может нарушить его и любой суд его претензии к работодателю поддержит.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

***Нормативно - правовые акты:***

1. Конституция Российской Федерации. 1993 г.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.02.2004).

3. Закон РФ от 11.03.92 N 2490-I (ред. от 30.12.2001) «О коллективных договорах и соглашениях».

4. Федеральным законом от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (с изм. на 20.05.2002).

5. Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 г. в ред. Федерального закона от 7 августа 2000 г.//СЗ РФ. 1999. N 29. Ст. 3696; 2000. N 33. Ст. 3348.

6. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4563; 1998. N 27. Ст. 3124).

7. Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» (СЗ РФ. 1996. N 14. Ст. 1401).

8. Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.//СЗ РФ. 1995. N 31. Ст. 2990).

9. Указ Президента РФ от 23 мая 1994 г.//СЗ РФ. 1994. N 5. Ст. 396.

10. Постановление Правительства РСФСР от 05.12.1991 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

11. Положения о паспорте гражданина РФ, утв. постановлением Правительства РФ от 8 июля 1997 г.//СЗ РФ. 1997. N 28. Ст. 3444).

12. Рекомендации по квотированию рабочих мест в организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 6 февраля 1995 г.

13. Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 16 от 22 декабря 1992 г.

***Научная, учебная и практическая литература:***

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловского. – М.: Инфра-М, 2002 г.

2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Д. Крылова. – М.: Издание г-на Тихомирова М. Ю., 2002 г.

3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) - М.: Спарк, 2002 г.

4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К. Я. Ананьевой. – М.: ТОН-ИКФ ОМЕГА-М, 2002 г.

5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К. Н. Гусова) - ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003 г.

6. Мирзоян Г. «Трудовой договор: правила игры» // Кадровое дело, № 5, 2004 г.

7. Ненормированный рабочий день (Е. Воробьева, ФПА АКДИ «Экономика и жизнь», выпуск 3, март 2003 г.).

8. Пиляева В. В. Трудовой кодекс Российской Федерации: в схемах и определениях. – М.: ООО «ТК Велби», 2002 г.

9. Покровская М. М., Строгович Ю. М. «Изменение условий трудового договора» // Кадры предприятия, № 5, 2003 г.

10. Покровская М. М, Строгович Ю. Н. «Заключение трудового договора» / «Кадры предприятия», № 8, 2004 г.

11. Сафонов М. Н. «Трудовые договоры: особенности практического применения» // Журнал российского права, N 8, август 2003 г.

12. Тереньтьев С. Ю. «Как Верховный суд РФ применял трудовой кодекс РФ» // Кадры предприятия, № 5, 2004 г.

13. Толкунова В. Н. Трудовое право: Курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2002

14. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002 г.

15. Увольнение по собственному желанию (Л.И. Кузьмичева, «Кадровое дело», N 1, январь 2003 г.).

16. Чем грозит для работодателя подмена трудовых отношений договором гражданско-правового характера (И.В. Гейц, «Консультант бухгалтера», N 7-8, июль-август 2003 г.).

**Приложение А**

**Трудовой договор N 14-1**

г. Новосибирск « 5 » мая 2005 года

ООО «Рассвет», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Кравченко Игоря Николаевича, действующего на основании устава, с одной стороны, и Михеевой Жанны Сергеевны, именуемой в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

**1. Предмет договора**

1.1. Работник принимается на предприятие Работодателя для выполнения работы на должности секретаря-референта директора предприятия.

1.2. Должностной оклад Работника составляет восемь минимальных окладов труда.

1.3. Для работника предусматриваются ежеквартальные поощрительные выплаты, равные сумме должностного оклада.

1.4. Работодатель гарантирует обеспечение страхования Работника в системе обязательного социального страхования в соответствии с нормами действующего законодательства.

1.5. Работнику испытательный срок не устанавливается.

1.6. Работник обязан приступить к работе с 5 мая 2005 г.

1.7. Настоящий трудовой договор заключается на неопределенный срок и вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

1.8. На период действия настоящего трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

**2. Обязанности сторон**

2.1. Работник обязан:

2.1.1. Своевременно и точно выполнять свои должностные обязанности согласно должностной инструкции. Соблюдать установленные на предприятии Работодателя правила внутреннего трудового распорядка, производственную и финансовую дисциплину, добросовестно относиться к исполнению своих должностных обязанностей.

2.1.2. Беречь имущество предприятия, не разглашать информацию и сведения, являющиеся коммерческой тайной организации.

2.1.3. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

2.2.2. Работодатель вправе требовать от Работника выполнения обязанностей (работ), не обусловленных настоящим трудовым договором, только в случаях, предусмотренных законодательством о труде РФ.

2.2.3. Обеспечить безопасные условия работы в соответствии с требованиями правил техники безопасности и законодательства о труде РФ.

2.2.4. Ознакомить работников с требованиями охраны труда, должностными инструкциями, штатным расписанием и правилами внутреннего трудового распорядка.

**3. Режим рабочего времени**

3.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 (сорок) часов. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.2. Работа на предприятии не производится в праздничные дни, установленные нормами трудового законодательства.

3.3. Работнику ежегодно предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.4. Выполнение работы в праздничные дни, а также сверхурочной работы регулируется нормами Трудового кодекса.

**4. Ответственность сторон**

4.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства РФ, правил внутреннего трудового распорядка предприятия, а также причинения предприятию материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

4.2. В случае нарушения условий договора Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

**5. Прекращение трудового договора**

5.1. Настоящий трудовой договор прекращает свое действие по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

**6. Особые условия**

6.1. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

6.2. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

6.3. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

6.4. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится в Организации, а другой у Работника.

**Адреса и реквизиты сторон**

Работодатель Работник

Директор ООО «Рассвет» Кравченко И.Н. Михеева Ж.С.

Подпись Адрес: г. Новосибирск, ул. Иванова,

Печать д.12, кв.44

С должностной инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен и согласен.

Подпись работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

расшифровка подписи, дата

**Приложение В**

**Изменения к трудовому договору N 1**

г. Новосибирск «15» октября 2005 года

ООО «Рассвет», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Кравченко Игоря Николаевича, действующего на основании устава, с одной стороны, и Михеевой Жанны Сергеевны, именуемой в дальнейшем «Работник», с другой стороны, руководствуясь достигнутым соглашением, договорились о нижеследующем:

В заключенный между сторонами трудовой договор N 14-1 от 5 мая 2005 года внести изменения и изложить:

Часть 1 «Предмет договора» пункт 1.1 в следующей редакции:

«Работник в результате осуществленного перевода в юридический отдел предприятия Работодателя принимает на себя обязанности по исполнению трудовой функции в должности «помощник руководителя юридического отдела».

Пункт 1.2 в следующей редакции:

«Должностной оклад Работника составляет двенадцать минимальных окладов труда».

Все остальные условия, предусмотренные договором N 14-1 от 5 мая 2005 года стороны считают остающимися в силе и применимыми к трудовым правоотношениям.

Договор заключается с 15 октября 2005 года на неопределенный срок.

Работодатель Работник

Директор ООО «Рассвет» Кравченко И.Н. Михеева Ж.С.

Подпись Адрес: г. Новосибирск, ул. Иванова,

Печать д.12, кв.44

Согласовано:

Руководитель юридического отдела:

(подпись) Гордеев Александр Юрьевич

15.10.05 г.

**Приложение С**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

С работником Свободненского отделения Забайкальской железной дороги - филиала открытого акционерного общества « Российские железные дороги»

< » 200 г.

Предприятие (организация): Свободненское отделение Забайкальской ж. д. — филиал ОАО « Российские железный дороги»

в лице руководителя начальника отделения Тимофеева Андрея Николаевича действующего на основании Устава, и именуемое в дальнейшем «Предприятие», с одной стороны, и гражданин (Ф.И.О.)

именуемый, в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили Трудовой договор о нижеследующем:

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Работник принимается на работу (работает) в должности

1.2. По результатам собеседования (аттестации) Работнику установлен разряд оплаты труда в соответствии с отраслевой единой тарифной сеткой.

1.3. Срок испытания при приеме на работу:

* без испытания
* с испытательным сроком

**2. ПРАВА И ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

1. Работник обладает правами, предусмотренными Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации о труде и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также приказами и другими нормативными актами МПС России.
2. Работник, поступивший на работу в Свободненское отделение Забайкальской железной дороги - филиал ОАО «Российские железные дороги», имеет право на оплату труда в соответствии с присвоенным разрядом, профессиональное продвижение по службе, социальные  
   гарантии **и** льготы, предусмотренные приказами Президента ОАО «Российские железные дороги» Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением и коллективным договором.

2.3. Присвоение разряда оплаты труда первоначально при поступлении на работу осуществляется руководителем предприятия по результатам собеседования **и** оформляется приказом. В дальнейшем разряды оплаты устанавливаются и присваиваются по результатам аттестации (квалификационного экзамена) работника.

**2.4. РАБОТНИК ОБЯЗАН:**

1. Соблюдать конституцию Российской **Федерации,** федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации и другие нормативные правовые акты, регулирующие сферу его полномочий.
2. Добросовестно исполнять возложенные на него обязанности, определенные должностной инструкцией, требования Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, Правил технической эксплуатации железных дорог Российской Федерации, приказов, инструкций **и** других нормативных актов МНС России.

2.4.3. Исполнять приказы, распоряжения и указания вышестоящих, в порядке подчиненности, руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий.

2.4.4. Соблюдать установленные на предприятии правила внутреннего трудового распорядка, порядок работы **со** служебной документацией **и** информацией.

1. Поддерживать уровень квалификации, **достаточный для** исполнения своих должностных обязанностей.
2. Хранить государственную и служебные тайны, которые стали известны Работнику при выполнении им должностных обязанностей.
3. Не реже одного раза в 3 года проходить аттестацию (квалификационный экзамен) на соответствие занимаемой должности и квалификационному разряду, а также внеочередную аттестацию в случаях, установленных нормативными правовыми актами.
4. Не заключать в период действия настоящего Трудового договора трудовые договора с другими предприятиями и учреждениями на условиях постоянной работы, не заниматься предпринимательской деятельностью.

3. Прекращение Работником, трудовых отношений на Свободненском отделении Забайкальской железной дороги – филиале ОАО «Российские железные дороги», как средства разрешения коллективных трудовых споров не допускается.

4. В случае признания Работника в результате аттестации (квалификационного экзамена) несоответствующим занимаемой должности, он направляется с его согласия на повышения квалификации или переподготовку, либо переводится на другую должность.

При отказе работника от повышения квалификации, переподготовки или перехода на другую должность руководитель предприятия или учреждения принимает решение об увольнении работника в соответствии с законодательством РФ.

**5. ПРЕДПРИЯТИЕ (ОРГАНИЗАЦИЯ) ОБЯЗУЕТСЯ:**

5.1. Создавать необходимые условия для исполнения Работником возложенных на него должностных обязанностей.

1. Производить перемещение по службе в соответствии с планируемой профессиональной карьерой.
2. Не реже одного раза в 3 года по результатам аттестации (квалификационного экзамена) присваивать Работнику разряд оплаты труда в соответствии с новой должностью.
3. Перед назначением работника на вышестоящую должность, установлении очередного должностного оклада направлять его, как правило, на повышение квалификации или переподготовку за счет средств предприятия (организации) либо организовать индивидуальную переподготовку.

5.5. Гарантировать Работнику на период прохождения профессиональной службы все виды государственного и социального страхования, социальные гарантии и льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашение и коллективным договором.

5.6. Осуществлять выплату вознаграждения по результатам работы в соответствие с законодательством Российской Федерации и нормативными актами МПС России.

5.7. Установить Работнику ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением и коллективным договором.

5.8. Обеспечить Работнику безопасные условия труда.

**6. ОРГАНИЗАЦИЯ И УСЛОВИЯ ТРУДА**

1. Режим работы: ненормированный рабочий день.
2. Должностной оклад согласно Отраслевой единой тарифной сетке, подлежащий пересмотру (индексации) в размерах и в сроки, предусмотренные Отраслевым тарифным соглашением.
3. Продолжительность основного отпуска 28 календари, дней
4. Продолжительность дополнительного отпуска
5. профессиональные вредности и дополнительные льготы

**7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

7.1.

**8. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Настоящий контракт является договором по основной работе,

заключен на неопределенный срок и действует с момента

его подписания.

**9. УСЛОВИЯ ИЗМЕНЕНИЯ ИЛИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

1. Условия настоящего Трудового договора могут быть пересмотрены по письменному соглашению сторон.
2. Трудовой договор может быть расторгнут досрочно в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения сторонами своих обязательств, предусмотренных настоящим Трудовым договором.

При расторжении договора по уважительной причине Работнику наряду с установленными выплатами выплачивается (не выплачивается) единовременное пособие в размере .

9.3. Споры, возникающие в связи с исполнением Трудового договора, решаются путем непосредственных переговоров обоих сторон, а в случае не достижения согласия - в судебном порядке и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Настоящий Трудовой договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую силу, один экземпляр находится у Работника, другой - в кадровом подразделении Предприятия (организации) предприятия.

Должность руководителя предприятия (организации) Работник

Начальник Свободненского отделения дороги А.Н. Тимофеев

**Приложение Д**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16 апреля 2003 г. N 225

О ТРУДОВЫХ КНИЖКАХ

В соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые:

форму трудовой книжки и форму вкладыша в трудовую книжку;

Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

2. Установить, что трудовые книжки нового образца вводятся в действие с 1 января 2004 г.

Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат.

3. Министерству финансов Российской Федерации:

а) утвердить образцы трудовой книжки и вкладыша в нее, а также технические требования к изготовлению их бланков;

б) обеспечить на подведомственных предприятиях изготовление по единому образцу бланков трудовой книжки и вкладыша в нее;

в) утвердить порядок обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в нее.

4. Министерству труда и социального развития Российской Федерации:

а) утвердить инструкцию по заполнению трудовых книжек;

б) обеспечить надлежащий контроль за своевременным и правильным ведением и хранением трудовых книжек;

в) давать разъяснения по вопросам применения Правил, утвержденных настоящим Постановлением.

5. Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации провести необходимую работу по введению в организациях, находящихся на их территории, трудовых книжек и вкладышей в них нового образца.

Председатель Правительства

Российской Федерации

М.КАСЬЯНОВ

Утверждена

Постановлением Правительства

Российской Федерации

от 16 апреля 2003 г. N 225

ФОРМА ТРУДОВОЙ КНИЖКИ

(Обложка)

Герб

Российской Федерации

ТРУДОВАЯ КНИЖКА

(Титульный лист)

Герб

Российской Федерации

ТРУДОВАЯ КНИЖКА

Фамилия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Имя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (число, месяц, год)

Образование \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Профессия, специальность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(число, месяц, год)

Подпись владельца книжки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

М.П. Подпись лица, ответственного за ведение трудовых книжек

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(разборчиво)

Сведения о работе

Серия и номер <\*> (10 разворотов)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  записи | Дата | | | Сведения о приеме на  работу, переводе на  другую постоянную  работу, квалификации,  увольнении (с указанием причин и ссылкой на  статью, пункт закона) | Наименование,  дата и номер  документа, на  основании  которого  внесена  запись |
| число | месяц | год |
| 1 | 2 | | | 3 | 4 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

--------------------------------

<\*> Серия и номер указываются на одной из четырех страниц

каждого развернутого листа трудовой книжки.

Сведения о награждении

Серия и номер (10 разворотов)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  записи | Дата | | | Сведения о награждении  (поощрении) | Наименование,  дата и номер  документа, на  основании  которого  внесена  запись |
| число | месяц | год |
| 1 | 2 | | | 3 | 4 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**Приложение Е**

**Коллективный договор**

**Свободненского отделения Забайкальской железной дороги – филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2005 год**

**1.Основные понятия**

Коллективный договор Свободненского отделения Забайкальской железной дороги – филиала ОАО «РЖД» (далее - Договор) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на Свободненском отделении Забайкальской ж. д. – филиале открытого акционерного общества «Российские железные дороги», заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Свободненским отделением Забайкальской железной дорогой – филиалом открытого акционерного общества «Российские железные дороги».

Работодатель - Отделение - Свободненское отделение Забайкальской железной дороги– филиал открытого акционерного общества «Российские железные дороги».

Представитель Работников – Территориальный комитет профсоюза (Терком), избранный представителем Работников для проведения коллективных переговоров, заключения Договора и контроля за его выполнением.

Представитель Работодателя – начальник Свободненского отделения Забайкальской железной дороги - филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги», а также уполномоченные им, в установленном законодательством Российской Федерации порядке, руководители структурных подразделений отделения.

**2.Общие положения**

Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее – Стороны).

Основными целями Договора являются повышение эффективности работы Свободненского отделения Забайкальской железной дороги – филиала ОАО «РЖД», усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности, обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников.

Договор заключен на основании Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральных законов «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Генерального коллективного договора ОАО «РЖД» на 2005 год, Коллективного договора Забайкальской железной дороги – филиала ОАО «РЖД».

Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Договора.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

Текст Договора доводится до Работников Свободненского отделения Забайкальской железной дороги – филиала ОАО «РЖД».

**3. Обеспечение эффективности работы и усиление социальной ответственности за результаты производственно-экономической деятельности**

Стороны, признавая, что стабильная работа Отделения и благополучие Работников взаимосвязаны, заинтересованы в создании и поддержании гармоничных отношений, атмосферы взаимопонимания и доверия на основе норм корпоративной этики на всех уровнях социально-партнерских отношений, поиске путей решений возникающих спорных вопросов путем переговоров.

В проведении социальной политики Отделение особое внимание придает формированию высокой социальной ответственности в коллективах за результаты производственно-экономической деятельности. Усиление социальной ответственности за результаты работы рассматривается как важное направление повышения эффективности работы, обеспечения экономического роста, устойчивого и стабильного развития Отделения.

Основой повышения социальной ответственности является формирование мотивационной составляющей во всех видах социальных услуг и предоставляемых Работникам социальных гарантий.

В этих целях Отделение осуществляет:

реализацию подпрограммы Стратегия социального развития ОАО «РЖД» программы «Стратегическая программа развития ОАО «РЖД» на период до 2010 года»;

формирование и развитие мотивационной составляющей в социальном пакете услуг различным категориям Работников;

удовлетворение социальных потребностей только на основе результатов производственно-экономической деятельности с учетом реализации социально-трудовой мотивации Работников, повышения качества нормирования труда;

доступность социального потенциала и уровень социальной защиты в зависимости от персонального трудового вклада Работника;

развитие социально-приобщенного поведения Работника, направленного на повышение уровня организованности и ответственности за порученный участок работы.

Основным условием обеспечения установленных Договором социально-трудовых гарантий, социальных выплат и мер социальной поддержки Работников является выполнение утвержденных Руководством Забайкальской железной дороги - филиалом ОАО «РЖД» показателей производственно-экономической деятельности Отделения: плана грузооборота и пассажирооборота, роста производительности труда, установленных финансовых показателей.

**4.Обязательства Работодателя**

4.1.В сфере трудовых отношений

4.1.1.Предоставлять Работникам в соответствии с трудовыми договорами работу, своевременно выплачивать заработную плату, создавать необходимые условия для квалификационного роста, обеспечивать соответствующие условия труда.

4.1.2.Осуществлять социальное, медицинское обязательное и добровольное страхование Работников на основе законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

Работникам, связанным с движением поездов, не прошедшим медицинскую комиссию в соответствии с Положением о порядке проведения обязательных предварительных, при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте, утвержденным приказом МПС России от 29.03.1999 № 6Ц, производить на период переподготовки на производстве или в отраслевых учебных центрах и заведениях подготовки кадров оплату по тарифу (окладу), но не более 6 месяцев.

4.1.3.Информировать Работников о задачах и результатах производственно-хозяйственной деятельности Отделения, об изменениях в вопросах занятости, оплаты и условий труда, о реорганизации, сокращении численности или штата.

4.1.4.Трудовые отношения с Работником регулировать на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Договора, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Договором.

4.1.5.Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Компанией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Договором.

4.1.6.Своевременно рассматривать представления соответствующих выборных органов дорожной профсоюзной организации, её инспекций о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о результатах в установленные сроки авторам представлений.

4.1.7.Регулирование численности Работников осуществлять, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;

упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Отделения на освободившиеся рабочие места;

развития временной и сезонной занятости Работников;

применения, как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;

перемещения (перевода) Работников внутри Компании, переезда на новое место работы;

перевод Работников, по договоренности Сторон, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по-прежнему месту работы в течение первых трех месяцев.

4.2. В сфере оплаты труда

4.2.1.Осуществлять оплату труда Работников в соответствии с положениями об оплате труда.

Изменение условий оплаты труда производить на основе технико-экономических обоснований.

4.2.2.Индексировать заработную плату Работников в размерах, определенных Компанией в соответствии с пунктом 4.2.1. Генерального коллективного договора ОАО «РЖД» в зависимости от уровня роста цен на потребительские товары и услуги (без учета товаров и услуг необязательного пользования).

4.2.3.Применять в качестве минимальных гарантий оплаты труда Работников единые тарифные ставки и оклады, определяемые на основе тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки по оплате труда работников, занятых в основной деятельности железных дорог (ЕТС) и минимального размера оплаты труда в Компании.

Производить тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.2.4.Разряды для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих по ЕТС устанавливать в соответствии с квалификационными характеристиками и разрядами оплаты труда должностей руководителей, специалистов и служащих по отраслевой тарифной сетке.

4.2.5.Устанавливать по результатам аттестации рабочих мест доплаты к тарифным ставкам (окладам) Работников, занятых на работах, предусмотренных в Типовом перечне с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 02.10.1986 № 382/22-69.

4.2.6.Возмещать расходы машинистам и помощникам машинистов локомотивов в поездном движении при работе с грузовыми (кроме передаточных и вывозных) и пассажирскими поездами, в том числе пригородными – за поездку (туда-обратно) продолжительностью не менее 7 часов, в размере установленных в Российской Федерации норм суточных при служебных командировках.

4.2.7.На основании решения Компании повышать реальную заработную плату Работников по мере роста производительности труда, обеспечить поэтапное приближение минимального размера оплаты труда (тарифной ставки рабочего 1 разряда ЕТС) к величине прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации.

4.2.8.В целях закрепления квалифицированных кадров выплачивать Работникам Отделения ежемесячное вознаграждение за выслугу лет в зависимости от непрерывного стажа работы на железнодорожном транспорте в соответствии с положением, утвержденным Компанией.

4.3.В сфере нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха

4.3.1.Обеспечивать применение на Отделении единой системы нормирования труда, определяемой по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, на основе централизованно разработанных норм затрат труда. Введение, замену и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания и численности) производить с учетом достигнутого уровня техники, технологии, организации труда на основе локальных нормативных актов Работодателя. Извещать Работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца.

4.3.2.Регулировать режим рабочего времени и времени отдыха Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утвержденным приказом МПС РФ от 05.03.2004 № 7, Договором, правилами внутреннего распорядка и иными нормативными актами.

4.3.3.Не допускается работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) свыше 24 часов в месяц и 120 часов в год.

Работодатель ведет учет рабочего времени, в том числе и сверхурочного, фактически отработанного каждым работником

4.3.4.Дежурным по железнодорожным станциям, начальникам станций участков инфраструктуры, оборудованных диспетчерской централизацией, автоблокировкой и полуавтоблокировкой, дежурному персоналу электромонтеров и электромехаников тяговых подстанций, электростанций районов электрических сетей и дистанций контактной сети, работникам хозяйства сигнализации и связи, приемосдатчикам груза и багажа, работникам восстановительных поездов, проводникам пассажирских вагонов, проводникам по сопровождению специальных вагонов может устанавливаться дежурство на дому (при возможности вызова на работу) или в специально оборудованной комнате (помещении), в купе вагона. Такое дежурство допускается с письменного согласия Работника. Положениями о дежурстве устанавливается следующий порядок учета рабочего времени: на дому на случай вызова на работу Работников (без права отлучаться из дома), за 1 час дежурства учитывается 0,25 часа рабочего времени, в специально оборудованной комнате (помещении), в купе вагона, за 1 час дежурства учитывается 0,75 часа рабочего времени.

4.3.5.Включать в рабочее время следование от постоянного пункта сбора до места предстоящей работы и обратно в случаях, когда начало и окончание работы назначают вне места постоянной работы (постоянного пункта сбора), из расчета 12 минут на один километр при пешем следовании и по фактически затраченному времени при проезде, если:

- Работник не был своевременно поставлен в известность о предстоящем месте работы, находящемся на расстоянии до трех километров от постоянного пункта сбора;

- расстояние при пешем следовании от постоянного пункта сбора до предстоящего места работы составляет более трех километров;

- фактическое время проезда от постоянного пункта сбора к предстоящему месту работы превышает 36 минут.

4.3.6.Начальник отделения железной дороги по каждому пункту явки локомотивных бригад с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа устанавливает предельно допустимое время, но не более двух часов, нахождения бригады на работе с момента явки, по истечении которого запрещается отправление её в поездку.

4.3.7.Неиспользованное время междусменного отдыха, накопленное в период особого режима времени отдыха для работников бригад пассажирских поездов, кассиров билетных железнодорожных вокзалов (станций), городских железнодорожных агентств, работников путевых машинных станций и машинистов железнодорожно-строительных машин дистанций пути должно быть компенсировано по окончании периода массовых пассажирских перевозок и летних путевых работ, но не позднее 1 мая следующего календарного года или присоединено к ежегодному отпуску в те же сроки с оплатой в размере тарифной ставки.

4.4.В сфере развития кадрового потенциала

4.4.1.В целях удовлетворения развивающихся потребностей Отделения в работниках соответствующей профессиональной квалификации проводить на базе высших и средних профессиональных учебных заведений, учебных центров, дорожных технических школ и на производственных подразделениях Дороги и Отделения профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

Поощрять и создавать условия для самообразования Работников.

4.4.2.В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, особенно молодежи, организовывать индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет средств Дороги.

4.4.3.По окончании профессионального обучения на производстве Работнику предоставлять работу в соответствии с полученной квалификацией.

4.4.4.Право Работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

4.4.5.Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в высших и средних профессиональных учебных заведениях без отрыва от производства, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

4.5.Гарантии высвобождаемым Работникам

4.5.1.Увольнение Работников по сокращению численности или штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства на Отделении и Дороге.

4.5.2.При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможным расторжением трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий информировать об этом соответствующий выборный профсоюзный орган.

4.5.3.При сокращении численности или штата структурного подразделения (далее – высвобождение) не допускать увольнения двух Работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности Отделения, иного структурного подразделения.

4.5.4.При необходимости, с учетом производственных условий, предоставлять высвобождаемому Работнику оплачиваемое время до трех рабочих дней в месяц для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

4.5.5.В целях социальной защиты высвобождаемых Работников предоставлять им следующие социальные гарантии:

а) работникам, уволенным не более чем за два года до наступления общеустановленного возраста для назначения пенсии по старости (возрасту), включая пенсию на льготных условиях, которым в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» по предложению государственных учреждений службы занятости (далее – органы службы занятости) досрочно оформлена пенсия, назначается негосударственная пенсия в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «РЖД» и производится выплата единовременного поощрения за добросовестный труд в соответствии с подпунктом 4.6.2. Договора;

б) если Работнику, уволенному не более чем за два года до наступления пенсионного возраста для назначения пенсии по старости (возрасту), включая пенсию на льготных условиях, органами службы занятости по каким-либо причинам в течение шести месяцев не выдано предложение о направлении на пенсию досрочно, то он вправе обратиться с заявлением к Работодателю о выплате ему выходного пособия сверх установленного законодательством Российской Федерации в размере минимальной оплаты труда на Дороге на момент увольнения за каждый отработанный год в Компании и в организациях федерального железнодорожного транспорта. В этом случае негосударственная пенсия не назначается и единовременное поощрение за добросовестный труд не выплачивается;

в) при увольнении Работников, проработавших в Компании и в организациях федерального железнодорожного транспорта 15 и более лет (за исключением Работников, достигших на момент увольнения пенсионного возраста для назначения пенсии по старости (возрасту), включая пенсию на льготных условиях, или уволенных не более чем за два года до наступления пенсионного возраста и в соответствии с законодательством Российской Федерации по предложению органов службы занятости, оформивших пенсию досрочно), выплачивать выходное пособие сверх предусмотренного законодательством Российской Федерации за каждый отработанный год в Компании и в организациях федерального железнодорожного транспорта в размере минимальной оплаты труда на Дороге на момент увольнения;

г) в течение двух лет после увольнения за Работником сохраняется право пользования услугами детских образовательных и лечебных учреждений Компании.

4.6.В сфере социальных гарантий Работникам

4.6.1.Предоставлять Работникам, выборным и штатным работникам профсоюзных органов, членам их семей, находящимся на иждивении, право бесплатного проезда по личным надобностям по разовому билету в купейном вагоне пассажирских поездов всех категорий и бесплатного проезда по годовому билету в пригородном сообщении или в поездах дальнего следования (при отсутствии пригородного) на суммарное расстояние двух направлений до 150 км.

Работники, награжденные знаком «Почетный железнодорожник» («Почетному железнодорожнику»), пользуются правом бесплатного проезда по разовому билету в соответствии с Положением о знаке «Почетный железнодорожник» в спальном вагоне с двухместным купе пассажирских поездов всех категорий.

Работники, выборные и штатные работники профсоюзных органов имеют право на получение бесплатных билетов для проезда на железнодорожном транспорте общего пользования к месту работы, учебы, на лечение и другие, а также провизионных билетов в пределах Забайкальской железной дороги.

Порядок предоставления бесплатных билетов для проезда на железнодорожном транспорте общего пользования определяется Компанией с учетом мнения Роспрофжел.

Работникам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник» («Почетному железнодорожнику») или имеющим звание «Лауреат премии Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей», размер указанного поощрения увеличивается на 50 процентов.

4.6.3.Оказывать материальную помощь Работникам при уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Положением, утвержденным начальником дороги с учетом мнения профсоюзной организации.

4.6.4.При возвращении уволенных в запас военнослужащих по призыву, оказывать им единовременную денежную помощь в размере не менее двух месячных тарифных ставок (окладов) по должности, на которую они приняты в структурные подразделения дороги.

4.6.5.В дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение, оказывать материальную помощь семьям умерших работников в размере 10 минимальных размеров оплаты труда на дороге, а также помощь в организации похорон (транспорт и другое).

4.6.6.Осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение Работников через «Негосударственный пенсионный фонд – НПФ «Благосостояние» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «РЖД».

Принять участие в разработке мероприятий по организации на базе НПФ «Благосостояние» корпоративной обязательной профессиональной пенсионной системы для Работников, занятых в особых условиях труда, дающих право на назначение трудовой пенсии с уменьшением общеустановленного пенсионного возраста в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и другими законами Российской Федерации.

4.6.7.Компенсировать затраты на приобретение бытового топлива нуждающимся в нем Работникам в соответствии с Правилами выдачи бытового топлива. Порядок и нормы отпуска топлива определяются Компанией с учетом мнения Роспрофжел.

4.7.В сфере оздоровления

4.7.1.Обеспечивать бесплатной медицинской помощью Работников, выборных и штатных работников профсоюзных органов, членов их семей (муж, жена, дети, родители) в негосударственных учреждениях здравоохранения Компании в соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования и договорами о добровольном медицинском страховании, а также за счет внереализационных расходов Дороги.

4.7.2.Обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (ежегодные, комплексные, целевые осмотры, вакцинопрофилактика и другие).

4.8.В сфере гарантий молодежи, женщинам, детям, семьям

4.8.1.Предоставлять Работникам отпуск до пяти календарных дней, в том числе один день с оплатой в размере тарифной ставки (оклада), в случаях рождения ребенка, регистрации брака (в том числе детей).

4.8.2.Предоставлять 1 сентября – один день без сохранения заработной платы матерям (опекунам) детей, обучающихся в начальной школе.

4.8.3.Выплачивать одному из родителей при рождении ребенка единовременное пособие, сверх установленного законодательством Российской Федерации, в размере двух минимальных размеров оплаты труда на Дороге.

4.8.4.Выплачивать ежемесячное пособие Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации. При рождении двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребенка.

4.8.5.Предоставлять по письменному заявлению ежегодные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время. Такой отпуск по заявлению указанных категорий Работников может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.9. В сфере социальных гарантий неработающим пенсионерам\*

4.9.1.Предоставлять Работникам-пенсионерам, проработавшим в Компании и в организациях федерального железнодорожного транспорта не менее 20 лет, в том числе при увольнении на пенсию с выборных и штатных должностей профсоюзных органов, при уходе на пенсию, в том числе и по инвалидности (в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным, возникшим не по вине Работника, повреждением здоровья независимо от стажа работы) право бесплатного проезда по годовому билету в пригородном сообщении или в поездах дальнего следования (при отсутствии пригородного сообщения) на суммарное расстояние двух направлений до 150 км и разовому билету в купейном вагоне пассажирских поездов всех категорий для проезда по личным надобностям.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Неработающие пенсионеры – лица, вышедшие на пенсию (в том числе по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным возникшим не по вине Работника повреждения здоровья) из Компании или до 1 октября 2003 г. организаций федерального железнодорожного транспорта и состоящие на учете в Советах ветеранов Дороги.

Неработающие пенсионеры, награжденные знаком «Почетный железнодорожник» («Почетному железнодорожнику»), пользуются правом бесплатного проезда по разовому билету в соответствии с Положением о знаке «Почетный железнодорожник» в спальном вагоне с двухместным купе пассажирских поездов всех категорий.

4.9.2.В целях улучшения материального положения оказывать ежемесячную материальную помощь в размере трех минимальных размеров оплаты труда на Дороге через Благотворительный фонд «Почет» неработающим пенсионерам – Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, а также награжденным орденом Славы трех степеней, орденом Трудовой Славы трех степеней, Героям Социалистического труда.

4.9.3.Оказывать ежемесячную материальную помощь неработающим пенсионерам, не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение на условиях, устанавливаемых Компаний.

Неработающим пенсионерам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник» («Почетному железнодорожнику»), не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, оказывается дополнительная ежемесячная материальная помощь.

Указанные выплаты осуществляются через Благотворительный «Почет».

Положения настоящего подпункта распространяются и на неработающих пенсионеров, прибывших на постоянное место жительства в Россию из государств-участников Содружества Независимых Государств, а также Латвии, Литвы, Эстонии.

4.10. В сфере улучшения условий и охраны труда

4.10.1.В целях создания здоровых и безопасных условий труда, повышения культуры и эстетики производства в структурных подразделениях Отделения обеспечить выполнение требований Трудового Кодекса Российской Федерации по обеспечению безопасных условий и охраны труда, соглашений по охране труда.

Обеспечить здоровье и безопасные условия труда Работников на основе комплекса правовых, социально-экономических, организационно-технических, лечебно-профилактических и санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

4.10.2.Выделять на мероприятия по улучшению условий и охране труда не менее 0,7 % от сумм эксплуатационных расходов Отделения без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры (обследования). Направлять не менее 50% данных средств на высвобождение Работников с опасных зон производства и внедрение технических средств, направляемых на предупреждение травматизма.

Порядок расходования средств, выделяемых на охрану труда по хозяйствам, устанавливается руководством отделения в соответствии с разработанными планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2005 год по согласованию с дорожным комитетом профсоюза.

4.10.3.Проводить на отделении аттестацию рабочих мест не реже одного раза в пять лет, сертификацию работ по охране труда в сроки, установленные графиками проведения аттестации.

Проводить внеплановую (внеочередную) аттестацию рабочих мест при изменении технологии ведения работ, применения новой техники, оборудования, организации новых рабочих мест.

4.10.4.Обеспечить работников Отделения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.

4.10.5.В целях обеспечения безопасности движения и безопасности труда, сохранения нормальной продолжительности рабочего времени и времени отдыха Работников вносить соответствующие коррективы в технологические процессы работы производственных подразделений Отделения, цехов, участков, смен и индивидуальных рабочих мест перед каждым изменением численности работающих.

4.10.6.Признать правомерность отказа Работников от работы в связи с не обеспечением безопасных условий труда при подтверждении такого не обеспечения комиссией по охране труда структурного подразделения с участием представителя выборного профсоюзного органа.

4.10.7. Рассматривать в установленные законодательством Российской Федерации сроки обоснованные решения соответствующего выборного профсоюзного органа, представления технических инспекторов труда профсоюзных органов по вопросам улучшения условий и охраны труда.

Обеспечить участие и учет мнения технической инспекции труда профсоюза в качестве независимых экспертов в комиссиях по приемке законченных строительных и реконструированных объектов производственного назначения, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и новой техники, рабочих мест, в том числе железнодорожного подвижного состава, включая специальный, а также в разработке технических заданий и технических условий на серийное производство этой техники.

4.11.В сфере социального партнерства

4.11.1.Сотрудничать с профсоюзными органами отделения на принципах уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать законодательство Российской Федерации и условия Договора.

4.11.2.Осуществлять меры по обеспечению эффективной социальной политики и усилению социальной ответственности Сторон.

4.11.3. Предоставлять соответствующим выборным профсоюзным органам необходимую информацию для осуществления контроля за выполнением Договора, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

4.11.4. В установленном порядке вносить в федеральные органы государственной власти предложения по повышению уровня социально-трудовых прав и защищенности Работников.

4.11.5.Проводить мероприятия, посвященные Дню железнодорожника с чествованием победителей соревнования и ветеранов труда.

4.12.В сфере создания условий для осуществления деятельности дорожной профсоюзной организации.

4.12.1.В соответствии с законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации создавать условия для деятельности отделенческой профсоюзной организации и её выборных органов.

4.12.2.С учетом производственных условий сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время командировок для участия в подготовке и работе профсоюзных конференций, собраний, заседаний дорожных, территориальных, районных комитетов профсоюза, их президиумов, профкомов членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда.

4.12.3.Обеспечивать представителям отделенческой профсоюзной организации в установленном порядке возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов профсоюза на отделении для реализации указанными представителями уставных задач Роспрофжел и предоставленных законодательством Российской Федерации профсоюзам прав.

5.Обязательства работников

5.1.Работать честно, добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время для высокопроизводительного труда, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.

5.2.Повышать производительность труда, улучшать качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, обеспечивать выполнение сменно-суточных заданий, постоянно повышать уровень профессиональных знаний.

5.3.Соблюдать требования безопасности движения поездов, охраны труда, предусмотренные нормативными актами Российской Федерации, нормативными документами Компании и Дороги, осуществлять предписанные корпоративной медициной профилактические и оздоровительные мероприятия.

5.4.Соблюдать установленным порядком режим работы, правила внутреннего трудового распорядка, проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость.

5.5.Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Отделения.

6.Обязательства территориальной профсоюзной организации

6.1.Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

6.2.Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы Отделения, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины, воспитанию у Работников профессиональной чести и престижности выполняемой работы.

6.3.Мобилизовывать трудовые коллективы на достижение стратегических целей Отделения, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

6.4.Осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных документов Компании, Дороги, Отделения, содержащих нормы трудового права, оказывать, при необходимости, бесплатную юридическую помощь.

6.5.Участовать в разработке и реализации среднесрочных и стратегических целевых программ развития Отделения, затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений, а также программы содействия занятости Работников.

7. Контроль за выполнением договора

7.1.Контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией Сторон по подготовке и контролю за исполнением коллективного договора.

Комиссия рассматривает ход выполнения Договора, заслушивает на своих заседаниях председателей профкомов, территориального комитета, руководителей отделов отделения дороги, иных структурных подразделений, осуществляют регулярные проверки с выездом в структурные подразделения отделения.

7.2.При рассмотрении вопросов, связанных с реализацией Договора, надлежащими представителями сторон в отделениях дороги, иных структурных подразделениях являются руководители отделений, соответствующих структурных подразделений и представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

8.Заключительные положения

8.1.Договор вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2005 года.

8.2.Договор может быть продлен, изменен, дополнен только по взаимной договоренности Сторон.

Толкование Договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется Сторонами по взаимной договоренности.

Дополнения и изменения в Договор, а также текст разъяснений оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

**От Работодателя:**

**От Работников:**

Начальник Свободненского отделения Забайкальской железной дороги – филиала ОАО «РЖД»

Председатель территориального комитета профсоюза Свободненского отделения Забайкальской железной дороги – филиала ОАО «РЖД»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Н. Тимофеев

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Дрощенко

**Приложение F**

**Должностная инструкционная карточка**

**ЗАБАЙКАЛЬСКАЯ ЖЕЛЕЗНАЯ ДОРОГА**

ФИЛИАЛ ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА

«РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»

**СВОБОДНЕНСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ**

## Локомотивное депо Магдагачи

Утверждаю:

Начальник локомотивного депо ст.

Магдагачи В.П. Новиков

«----- «------------------------- 200---г.

Должностная инструкционная карточка.

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, место работы | Ф.И.О. работника |
| Специалист по управлению персоналом .  Отдел кадров локомотивного депо. | Шкуропацкая Марина Васильевна |
| Кого замещает | Кем замещается |
| Специалиста отдела кадров | Специалистом отдела кадров |

1. **Общие положения.**

* квалификационные требования- высшее, ХабИИЖТ в 1986 г., « Электроподвижной состав « инженер- электромеханик, стаж в должности с 2002 г., 9 разряд оплаты труда ,2 должностной ранг, среднего состава
* подчинения - заместителю начальника депо по кадрам и социальным вопросам
* порядок назначения на должность и освобождения от нее- приказом начальника депо
* наименование должностных лиц, которым подчиняется сотрудник- заместителям начальника депо ,начальнику депо
* перечень структурных подразделений и отдельных сотрудников, непосредственно подчиненных данному сотруднику по службе (если таковые имеются);
* специальные знания (компьютерные навыки, владение иностранными языками и т.п.).

1. **Должность обязанности.**

|  |  |
| --- | --- |
| Должностные обязанности | Примерное распределение затрат рабочего времени ( % ) |
| 1. Составление годового списка, ежемесячного приказа на прохождение мед. освидетельствования работников, связанных с движением поездов пр.6ц, контроль за прохождением мед. осмотра. |  |
| 2. Работа с инженером по подготовке кадров (составление планов по повышению квалификации специалистов, руководителей депо, проверка ,анализ планов по повышению квалификации ) |  |
| 3. Разработка резерва на замещение руководителей и специалистов, выдача отчетности |  |
| 4.Ведение приема, увольнения , перемещения работников( приказы, занесение в трудовую книжку,книгам личного состава ,по личным делам) |  |
| 5.Работа с приказом МПС 911 по талонам безопасности локомотивным бригадам ( выдача, контроль, отчет) |  |
| 6. Работа с военноучетным бюро , военкоматом ( доставка повесток, выдача отчетности , подготовка документов на бронирование) |  |
| 6. Работа с программой АРМ –кадры |  |
| 7.Своевременное направление работников депо на инструктажи по технике безопасности , производственной санитарии , противопожарному минимуму, контроль за личной карточкой по охране труда, технике безопасности |  |
| 8.подготовка и оформление приказа за непрерывный стаж работы ( по 027 тшифру) |  |
| 9.Представление работников на награждение  ( оформление, регистрация , контоль) |  |
| 10. Работа с билетным бюро ст.Магдагачи |  |
| 11.Выдача справок о трудовой деятельности |  |
| 12.обработка документов по кругу  должностных обязанностей , раскладка по личным делам |  |
| 13. работа с формулярами локомотивных  бригад, контроль проверка у дежурного по депо |  |
| 14. Подготовка документов на аттестационную комиссию. |  |
| 15. Работа с кадрами Сковородино |  |
| 16.Ведение отчетности по приказам личного состава с ВЦ дороги ( составление карчотки справки 8320, отчетности 4803,4804,) |  |
| 17.Работа с фондом «Почет»,»Благосостояние»,пенсионерами ТЧ-9 |  |
| 18. Выдача оперативной отчетности по  отделу кадров |  |

1. **Права:**

* оперативно информировать администрацию о выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины,
* вносить предложения начальнику локомотивного депо в кругу должностных обязанностей,
* пользоваться телефонной связью.

1. **Ответственность.**

Несет ответственность за исполнение Трудового Кодекса РФ и коллективного договора предприятия, приказов ОАО « РЖД « , ЦТ, Т, НОД, ТЧ, действующих инструкций, указаний.

1. **Взаимоотношения.**

Выполняет указания заместителя начальника депо по кадрам и социальным вопросам, работает с руководителями структурных подразделений.

1. **Должна знать:**

Положения о дисциплине работников ж. д. Транспорта, постановления, распоряжения, приказы вышестоящих организаций, нормативные материалы по вопросам подготовки и повышения кадров, перспективы развития предприятия, порядок разработки планов подготовки и повышения кадров, формы учета документов по работе с кадрами, порядок составления смет затрат на подготовку и повышений с преподавателями и инструкторами, условия материального обеспечения кадров, направляемых на обучение с отрывом от производства, систему оплаты труда. Основы педагогики и психологии, основы экономики, организация производства труда и управления, кодекс законов о труде РФ, правила и нормы производственной санитарии, правила техники безопасности и нормы по охране труда, положение о рабочем времени и времени отдыха работников ж. д. Транспорта, порядок назначения и выплаты государственной пенсии, отраслевой пенсии « Благосостояние «, организацию учета движения кадров, прием, увольнение, перемещение, ведение и хранение личных дел, трудовых книжек, работу «АСУ-кадры «

Начальник локомотивного депо Магдагачи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата)

С инструкцией ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата)