АННОТАЦИЯ

Выпускная квалификационная работа написана по теме «Трудовой договор: традиции и новации » по материалам Сельскохозяйственной артели племенного завода имени Карла Маркса и состоит из трех разделов, введения и заключения.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, определяется цель и задачи исследования, раскрыты методы исследования, показана научная новизна и практическая значимость.

В первой главе рассмотрено понятие трудового договора. Раскрыты стороны трудового договора и его содержание в сравнение с последними изменениями трудового законодательства.

Во второй главе проанализированы нововведения при заключение, оформления и изменения условий трудового договора. Дана подробная сравнительная характеристика этих изменений Трудового кодекса РФ.

В третьей главе изучены наиболее актуальные проблемы реализации трудовых отношений в настоящее время. А также возможности решения этих вопросов и пути дальнейшего развития.

В заключении сделаны выводы и предложения по работе и дальнейшему реформированию данной отрасли права. Работа написана на 84 страницах и содержит 4 приложения.

DIE INHALTSANGABE

Die Abschluß-Qualifikationsarbeit ist nach dem Thema «den Arbeitsvertrag geschrieben: die Traditionen und die Neuerungen» nach den Materialien der Landwirtschaftlichen Genossenschaft des Stammbetriebs namens Karl Marx besteht aus drei Abteilungen, der Einleitung und des Schlusses eben.

In der Einleitung wird die Aktualität des gewählten Themas rechtfertigt, es klärt sich das Ziel und die Aufgaben der Forschung, es sind die Methoden der Forschung geöffnet, es ist die wissenschaftliche Neuheit und die praktische Bedeutsamkeit gezeigt.

Im ersten Kapitel ist der Begriff des Arbeitsvertrags betrachtet. Es sind die Seiten des Arbeitsvertrags und sein Inhalt in den Vergleich mit den letzten Veränderungen der Arbeitsgesetzgebung geöffnet.

Im zweiten Kapitel sind die Neuerungen bei der Schluss, der Erledigung und der Veränderung der Bedingungen des Arbeitsvertrags analysiert. Es ist die ausführliche vergleichende Charakteristik dieser Veränderungen des Arbeitsgesetzbuches der Russischen Föderation gegeben.

Im dritten Kapitel sind die aktuellsten Probleme der Realisierung der Arbeitsbeziehungen zur Zeit studiert. Sowie der Möglichkeit der Lösung dieser Fragen und des Weges der weiteren Entwicklung.

Im Schluss sind die Schlussfolgerungen und die Vorschläge nach der Arbeit und dem weiteren Reformieren des vorliegenden Zweiges des Rechtes gemacht. Die Arbeit ist auf 84 Seiten eben enthält 4 Anlagen geschrieben.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1 Трудовой договор: понятие, стороны и содержание

1.1 Понятие и стороны трудового договора6

1.2 Содержания трудового договора

ГЛАВА 2 Традиции и новации в трудовом договоре

2.1 Нововведения, касающиеся заключения и оформления трудового договора

2.2 Новое понятие перевода на другую работу и уточнение условий перемещения работника

ГЛАВА 3 Актуальные проблемы реализации трудового договора в современной России

3.1 Проблемы трудового договора в Трудовом кодексе РФ

3.2 Вопрос дальнейшего совершенствования порядка заключения и прекращения трудового договор

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЕ А Образец Трудового договора

ПРИЛОЖЕНИЕ Б Образец Договора о полной индивидуальной материальной ответственности

ПРИЛОЖЕНИЕ В Образец должностной инструкции

ПРИЛОЖЕНИЕ Г Распоряжение о приеме на работу

ВВЕДЕНИЕ

Прием на работу – один из важнейших юридических фактов, связанных с процессом труда. Именно этот факт становится основанием целого ряда последствий трудового, социального и гражданско-правового характера. Поэтому законодатель четко закрепил порядок осуществления этой процедуры в нормативных актах и обязал участников трудовых отношений фиксировать свое волеизъявление в специальном письменном документе – трудовом договоре.

По общему правилу трудовые отношения в Российской Федерации регулируются Конституцией РФ, трудовым законодательством РФ (Трудовой кодекс РФ), нормативными правовыми актами и иными федеральными законами, коллективными трудовыми договорами и индивидуальными трудовыми договорами, а также иными локальными нормативными документами (например, правилами внутреннего трудового распорядка предприятий, организаций). Кроме того, трудовые отношения работников различных отраслей регулируются ведомственными нормативными актами.

Что же такое трудовой договор и чем он отличается от иных договоров, предусмотренных гражданским законодательством? Согласно статьи 56 Трудового кодекса РФ (в дальнейшем ТК РФ), трудовой договор – это договоренность сторон, в соответствии одна сторон (работодатель) обязуется предоставить другой стороне (работнику) работу по определенной трудовой функции, при обеспечение обстоятельства труда, которое предусматривает трудовое законодательство, вовремя и в полном величине выплатить работнику зарплату, а работник обязывается лично осуществлять назначенную данным условием трудовую функцию, следовать функционирующим в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В современных условиях трудовой договор приобретает особую актуальность. Это связано с тем, что 1 февраля 2002 вступил в действия новый Трудовой кодекс Российской Федерации, который в дальнейшем вносились поправки Федеральными законами. Данные изменения можно обосновать становлением и развитием рыночных отношений в нашей стране, а также демократизацией общества. Эти и другие законодательные новеллы определили нужду научного проведение исследования коренного института трудового права - трудового договора, что предназначило злободневность работы. Оценивая абстрактную разработку высказанной мной темы, хочу заметить, что она следует формированию законодательства.

Объектом исследования являются трудовые отношения между работником и работодателем существующие в настоящий момент в России.

Предмет исследования: механизм и порядок заключения трудового договора, а также особенности изменения или расторжения трудового договора.

При выполнение выпускной квалификационной работы мною была поставлена цель провести анализ и сравнительную характеристику трудового законодательства, изучить жизнеспособность и реализацию трудового договора в сфере его применения, рассмотреть особенности правового регулирования трудовых правоотношений, связанных со спецификой субъективного и объективного состава.

В соответствии с поставленной целью мною были выдвинуты следующие задачи:

- Подробно раскрыть содержания и стороны трудового договора;

- Провести анализ поправок, внесенных в Трудовой кодекс, по отношению к трудовому договору;

- Изучить проблемы, возникающие при составление трудового договора.

Методология и методика исследования основывается на общенаучных методах таких как: диалектический, исторический, логический, функциональный и частнонаучных методах: сравнительно-правовой, формально-юридический.

Теоретическую основу данного исследования составили научные труды Н.Г. Александров, А.М. Куренного, Ю.П. Орловского, И.Ю. Новикова, А.Ф. Нуртдиновой, Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов, О.В. Смирнова, А.О. Хапаев и других авторов.

Новизна исследования данной работы заключается в том, что изменения в трудовое законодательство вносятся постоянно, поэтому исследования необходимо проводить как можно чаще.

Практическая значимость заключается в вероятности применения итогов исследования в жизни, независимо от того, что данная квалификационная работа является теоретической, при этом изучена на практическом опыте. В данном исследование я изучила множество новелл, которые были разработаны законодателем для изменения имеющихся в кодексе пробелов, противоречий, неточностей, для более четкого отрегулирования некоторых правоотношений. Поставленные цели были отчасти достигнуты, и кодекс усовершенствован, устранены некоторые из накопившихся в практике проблем.

Таким образом, вопросами, которые я устанавливаю перед собой в ходе разработки проблемы, относящейся нового кодекса, являются также стремления установить и постараться прогнозировать грядущее для этого акта и стремление сориентироваться в проблеме возможности дальнейшего реформирования в этой правовой области.

ГЛАВА 1 Трудовой договор: понятие, стороны и содержание

* 1. Понятие и стороны трудового договора

Институт трудового договора является одним из важнейших, определяющих как в отрасли трудового права, так и в законодательстве о труде. Именно путем заключения трудового договора, т. е. соглашения о труде в качестве работника, трудящиеся реализуют не только принцип свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции РФ, но и право на выбор профессии, рода занятий, а также выбор места работы.

В категориях субъективного права трудовой договор необходимо рассматривать в нескольких аспектах:

- во-первых, как юридический факт, являющийся основанием возникновения и формой наличия рабочего взаимоотношения в периоде и служащий предпосылкой для существования и возникновения других, тесно связанных с трудовым правоотношений;

- во-вторых, как источник субъективных трудовых прав и юридических обязанностей сторон трудовых правоотношений;

- в-третьих, как юридическую модель трудового отношения.

Законодательное определение понятия трудового договора содержится в ст. 56 ТК РФ: «Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Из данного определения можно выделить следующие обстоятельства, характеризующие трудовой договор как правовое понятие.

Во-первых, таким обстоятельством является наличие добровольного волеизъявления работодателя и работника по существенным условиям трудового договора, то есть условиям, без которых трудовой договор не может существовать. Во-вторых, к числу указанных обстоятельств относится наличие обязательств работодателя по предоставлению работнику работы по определенной на основании добровольного волеизъявления специальности, квалификации или должности. В-третьих, обстоятельством, характеризующим правовое понятие "трудовой договор", названо соблюдение работодателем обязательств, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, в частности соглашениями, локальными актами организации. В-четвертых, обстоятельством, характеризующим правовое понятие "трудовой договор", названо соблюдение работодателем обязательств по своевременной и полной оплате труда. В-пятых, таким обстоятельством является выполнение работником личным трудом определенной соглашением с работодателем трудовой функции. В-шестых, к числу рассматриваемых обстоятельств отнесено соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка. Однако далеко не все обстоятельства, вытекающие из содержания ст. 56 ТК РФ, в которой дано определение трудового договора, влияют на судьбу трудового договора. Например, невыполнение работодателем обязательств по предоставлению работнику определенной работы не является основанием для прекращения трудового договора. В этом случае у работодателя возникает обязанность по сохранению за работником средней заработной платы. Тогда как трудовой договор продолжает действовать. Из перечисленных обстоятельств, которые характеризуют правовое понятие "трудовой договор", только два влияют на существование трудового договора. Во-первых, отсутствие добровольного волеизъявления работника или работодателя по поводу существенных условий трудового договора. Несущественные разногласия по поводу трудового договора, то есть не влияющие на его существование, могут быть устранены в установленном законодательством порядке, например, правовой инспекцией труда или судом. Тогда как отсутствие добровольного волеизъявления по существенным условиям трудового договора не позволяет ему существовать. Например, отсутствие согласования о том, какую трудовую функцию будет выполнять гражданин. Во-вторых, обстоятельством, влияющим на судьбу трудового договора, является выполнение работником личным трудом трудовой функции. Данное обстоятельство подтверждается исключительно письменным заявлением работника о выполнении работы по определенной трудовой функции и (или) фактическим допуском к выполнению трудовой функции. Работник может не выполнять трудовую функцию по уважительным причинам, например, в период временной нетрудоспособности. Однако он не вправе поручить выполнение трудовой функции другому лицу. За отсутствующего работника трудовые обязанности могут выполнять лишь лица, которые определены полномочным представителем работодателя. Отказ работника приступить к выполнению трудовой функции по заключенному с работодателем трудовому договору означает, что трудовой договор не существует, так как отсутствует личное выполнение работником обусловленной трудовым договором трудовой функции. Нельзя не заметить, что другие обстоятельства, характеризующие правовое понятие "трудовой договор", имеют значение при решении вопроса об отличительных особенностях трудового договора от смежных договоров о личном труде [15, с. 105].

Значение трудового договора при реализации гражданами своих способностей к труду связано с рассмотренными причинами, позволяющими признать трудовой договор основной формой распоряжения гражданами своими способностями к труду. Работающие по трудовому договору должны получать льготы и преимущества, предусмотренные трудовым законодательством. Другие формы свободного распоряжения способностями к труду не предполагают использование льгот и преимуществ трудового законодательства. Многие хозяйственные задачи не могут быть решены в предпринимательских, служебных, гражданско-правовых отношениях. Работа без перебоев в любой организации предполагает наличие в ней лиц, работающих по трудовому договору. Органы государственной власти, органы местного самоуправления должны обеспечивать реализацию установленных трудовым законодательством прав работников. Например, в соответствии со ст. 11 ТК РФ суд при установлении факта оформления трудовых отношений гражданско-правовым договором о труде обязан применить нормы трудового законодательства, то есть предоставить работникам льготы и преимущества, которые предусмотрены в нормах трудового права [20, с. 285]. Государственные органы и органов местного самоуправления вмешиваются в предпринимательские и гражданско-правовые отношения должно меньше, чем в отношения по обеспечению трудовых прав граждан. В служебных отношениях данные права вообще ограничены, что также подчеркивает выдающееся значение трудового договора в реализации гражданами своих способностей к труду. Многие производственные задачи также могут быть решены исключительно при использовании труда граждан на основании трудового договора. Необходимо использовать труд лиц, находящихся в подчинении представителей работодателя в течение рабочего времени, с целью организации солидного производственного процесса, решения неотложных производственных задач. В служебных отношениях материальные ценности, способные удовлетворить интересы общества, не появляются. Поэтому увеличение числа служащих не способно повлиять положительно на качество жизни. В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что трудовой договор имеет решающее значение при реализации гражданами своих способностей к труду, как для самих граждан, так и для нормального построения других общественных отношений.

Такое разграничение сейчас имеет важное практическое значение, поскольку лишь на лиц, заключивших трудовой договор, распространяется законодательство о труде, в полной мере на них распространяется законодательство о социальном обеспечении и социальном страховании и т. п. В тех эпизодах, когда в судебном порядке учреждено, что договором подряда и иные договора гражданско-правового характера регулируются трудовые связи между работником и работодателем, к таким взаимоотношениям употребляются утверждения трудового законодательства и иных актов, охватывающих нормы трудового права (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).

Из ч. 2 ст. 56 ТК РФ следует, что работодатель и работник являются сторонами трудового договора. В качестве работодателя может выступать юридическое или физическое лицо, заключившее с работником трудовой договор. Однако осуществление полномочий работодателя в отношениях, входящих в предмет трудового права, происходит благодаря деятельности физических лиц, пользующихся правом приема и увольнения работников. Работодатель - физическое лицо может передавать свои полномочия другим физическим лицам [16, с 232]. Такие полномочия оформляются путем выдачи доверенности, в которой оговариваются полномочия физического лица, выступающего от имени работодателя - физического лица. Договор, заключаемый с работодателем - физическим лицом, подлежит регистрации в соответствующем органе местного самоуправления. Очевидно, что и передача полномочий работодателем - физическим лицом другим лицам должна быть зарегистрирована в том же органе местного самоуправления. Такой вывод напрашивается в связи с тем, что орган местного самоуправления должен контролировать выполнение обязанностей работодателем - физическим лицом по страхованию работающих у него работников. Подобный контроль предполагает наличие сведений о лицах, наделенных полномочиями выступать в трудовых отношениях от имени работодателя - физического лица.

От имени работодателя, являющегося юридическим лицом, полномочия осуществляют также конкретные физические лица. Представителями работодателя, имеющего статус юридического лица, наделены лица, обладающие правом приема и увольнения работников организации. В соответствии с ч. 4 ст. 20 ТК РФ такими полномочиями физические лица могут быть наделены на основании законов, иных нормативных правовых актов, учредительных документов юридического лица и локальных нормативных актов организации. Таким образом, полномочия работодателя, являющегося юридическим лицом, осуществляют лица, которые наделены правом приема и увольнения работников в порядке, установленном законодательством. Действующее законодательство исходит из того, что полномочия работодателя могут появиться у физических лиц только в соответствии с учредительными документами юридического лица, локальными нормативными актами организации. В связи с этим порядок наделения полномочиями по приему и увольнению работников должен быть регламентирован в учредительных документах организации, ее локальных нормативных актах. Следовательно, указанными полномочиями могут наделить исключительно органы и (или) лица, которым данное право предоставлено учредительными документами, а также принятыми в соответствии с учредительными документами локальными нормативными актами организации. По этой причине руководитель организации, который наделен полномочиями по приему и увольнению работников в соответствии с учредительными документами компетентным органом, не может передавать эти полномочия другим лицам, если такая передача не предусмотрена учредительными документами и (или) принятыми в соответствии с учредительными документами локальными нормативными актами организации. В частности, руководитель организации не может выдать доверенность на осуществление полномочий по приему и увольнению другими лицами, если это не предусмотрено учредительными документами, локальными нормативными актами организации. Выдача такой доверенности вступает в противоречие с действующим законодательством, которое не предоставляет права передавать полномочия по приему и увольнению работников на основании доверенности. Основаниями для возникновения полномочий работодателя в ст. 20 ТК РФ указаны положения учредительных документов, принятых в соответствии с учредительными документами локальных нормативных актов организации, которые предусматривают порядок наделения указанными полномочиями, определяют компетенцию органов и должностных лиц юридического лица по предоставлению полномочий работодателя. Поэтому акты, издаваемые от имени работодателя лицом на основании доверенности, выданной руководителем, наделенным в установленном законодательством порядке полномочиями по приему и увольнению, не могут сами по себе порождать для работников неблагоприятные последствия, поскольку они издаются лицом, не имеющим соответствующих полномочий работодателя. Следовательно, от имени работодателя, имеющего статус юридического лица, полномочия осуществляют лица, наделенные ими в установленном законодательством порядке.

Таким образом, по общему правилу представителем работодателя является руководитель организации - директор, генеральный директор. Но иногда полномочия по найму, увольнению и другим кадровым вопросам в организации переданы другому должностному лицу, например первому заместителю генерального директора, директору по персоналу и т. п. Именно данное лицо имеет право осуществлять фактический допуск к работе, и только в этом случае возникают трудовые отношения.

Как отметил Н.Г. Александров, имеется интересная норма: «В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры».

Вероятно, здесь имеется в виду ситуация, когда функции единоличного исполнительного в организации органа выполняет управляющая организация. Однако точно установить смысл этой законодательной нормы в данный момент весьма затруднительно, ибо при заключении трудового договора управляющим последний всегда выступает от имени юридического лица. Вполне возможно, в этой норме имелись в виду случаи, когда дополнительную ответственность по трудовым договорам учреждений или казенных предприятий несет их собственник (учредитель). При этом весьма не хотелось бы полагать, что данная норма направлена на легализацию заемного труда, противоречащего всей системе законодательства РФ. Кроме того, работодателями считаются и физические лица.

В связи с этим возникает вопрос, а может ли физическое лицо - работодатель кого-то уполномочить своим локальным актом (или иным способом) быть его представителем в трудовых отношениях с нанятыми работниками; может ли такое уполномоченное лицо подписывать от его имени трудовые договоры? Таким образом, законодатель четко указывает на различие работодателей - физических лиц в зависимости от наличия или отсутствия статуса предпринимателя. Появились в новой редакции ТК РФ нормы о трудовой правосубъектности работодателей - физических лиц. Теперь четко установлено, что заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме.

При этом учтены правила о возникновении дееспособности в полном объеме ранее достижения 18 лет. Это случаи эмансипации, вступления в брак до восемнадцати лет. Также в новой редакции ТК РФ были предприняты попытки ввести в практику нормы о работодателях, не имеющих дееспособности или имеющих неполную или ограниченную дееспособность, а также установить условия, порядок заключения договоров и ответственность по таким договорам. При этом нормы фактически являются «слепками» соответствующих статей Гражданского кодекса РФ. Как такие нормы будут работать на практике, будут ли возникать коллизии в связи с этими нормами - покажет будущее. Уточнен также перечень обязанностей работодателей, однако эти уточнения носят, скорее, технический, чем концептуальный характер.

Второй стороной трудового договора является работник, который должен личным трудом выполнять порученную ему работу. Для заключения трудового договора работник также должен обладать всеми элементами правового статуса субъекта трудового права.

В полном объеме правосубъектностью работник обладает с 18 лет. Хотя в соответствии с ч. 1 ст. 63 ТК РФ заключение работником трудового договора допускается с 16 лет. Однако работник в возрасте до 18 лет не обладает в полном объеме трудовыми правами, например, он не может занимать должности по непосредственному обслуживанию материальных и денежных ценностей, так как заключение с ним договора о полной материальной ответственности действующее законодательство не допускает. В ч. 2 ст. 63 ТК РФ говорится о том, что лица, достигшие возраста 15 лет, в случаях получения общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения на основании федерального закона также могут самостоятельно заключать трудовой договор с работодателем.

Очевидно, что работники, заключившие трудовой договор в возрасте 15 лет, также не обладают в полном объеме трудовыми правами, они не могут исполнять и многие трудовые обязанности, в частности работать сверх установленной продолжительности рабочего времени. С разрешения органа опеки и попечительства и одного из родителей (опекуна, попечителя) трудовой договор может статься заключенным с учащимися, достигшими возраста 14 лет, с целью выполнение в незанятое от обучения времени несложного труда, не наносящего вреда их здоровью и не нарушающего хода обучения. Возникновение правосубъектности у работников в возрасте 14 лет связано с волеизъявлением одного из родителей или лица их заменяющего, а также соответствующего органа опеки и попечительства. Отсутствие такого волеизъявления не позволяет сделать вывод о наличии у них трудовой правосубъектности, предполагающей по своему усмотрению распоряжение способностями к труду. Поэтому следует сделать вывод, что трудовая правосубъектность работников в возрасте 14 лет ограничена действующим законодательством, а также волеизъявлением родителей, лиц их заменяющих, а также органов опеки и попечительства.

В учреждениях цирках киноискусству, театральных и концертных организациях, киноискусству разрешается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя), а также органа опеки и попечительства подписания трудового договора с работниками, не достигшими возраста 14 лет, с целью участия в сотворении и (или) осуществлении творений без убытка их здоровью и нравственному развитию. Нельзя не заметить, что минимальный возраст для заключения трудового договора с этими работниками не установлен. Едва ли лицо в возрасте до 14 лет способно самостоятельно заключить трудовой договор с работодателем. В связи, с чем от имени работника в возрасте до 14 лет при заключении трудового договора выступают законные представители. Очевидно, что и данная категория работников не обладает в полном объеме правосубъектностью. Выполнение работы не должно препятствовать обучению работников в возрасте до 14 лет. Привлечение к труду лиц моложе 15 лет вступает в противоречие с нормами международно-правовой регламентации труда.

В связи, с чем привлечение к труду лиц моложе 14 лет должно сопровождаться прохождением профессионального обучения с целью получения навыков для создания и исполнения произведений. Следует заметить, что в ч. 4 ст. 63 ТК РФ дан исчерпывающий перечень организаций и видов работ, где может быть использован труд лиц моложе 14 лет. Использование труда несовершеннолетних на других работах иными организациями является нарушением трудового законодательства. Например, подросток в возрасте 12 лет не может работать дворником в любой организации. Однако при привлечении к труду подростка в возрасте до 14 лет нарушение допускает работодатель, поэтому бремя неблагоприятных последствий не может быть возложено на работника. В частности, подросток не может быть лишен права на получение заработной платы за выполненную работу. Более того, у него есть право потребовать выплаты гарантийных доплат, предусмотренных законодательством. В свою очередь, работодатель может быть привлечен за нарушение трудового законодательства, которое выразилось в допуске к работе подростка в возрасте 12 лет, к установленным мерам ответственности, в частности к административной ответственности.

Трудовой договор заключается с конкретным работником, поэтому трудовой договор имеет личный характер. В связи, с чем при исполнении трудового договора интересы работника может представлять лицо, которое работник уполномочил на данное представительство. Объем полномочий на представительство также определяет лично работник. Работник может поручить представительство своих интересов при исполнении обязательств по трудовому договору как физическому, так и юридическому лицу, в частности профсоюзу. Наделение полномочиями по представительству конкретного работника может происходить путем выдачи доверенности или путем подачи заявления в ходе судебного разбирательства. От имени несовершеннолетних работников при исполнении обязательств по трудовому договору могут выступать их законные представители. Законные представители вправе вступить в защиту интересов несовершеннолетнего работника и без его согласия, то есть они не должны оформлять доверенность, а также получать от работника письменное заявление для осуществления его представительства.

В защиту несовершеннолетних работников помимо законных представителей могут выступить органы опеки и попечительства. Таким образом, представительство интересов работников при реализации условий трудового договора осуществляют лишь лица, уполномоченные самими работниками, а несовершеннолетних работников - их законные представители, а также органы опеки и попечительства.

Таким образом, трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений и тесно связанных с ним производных отношений.

* 1. Содержания трудового договора

Содержание трудового договора составляет сведения о сторонах договора и тот круг условий, на которых предполагается использование труда работника, и по поводу которых договариваются стороны. Следовательно, под содержанием трудового договора должно разуметь совокупность его условий, устанавливающих права и обязанности сторон, а также данных о сторонах договора.

Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указывать последующие сведения:

- данные о документах, свидетельствующих о личности работника и работодателя — физического лица;

- фамилия, имя, отчество работника и название работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;

- информации о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он награжден соответствующими полномочиями;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- информации о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он награжден соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора [26, с. 126].

 Содержание трудового договора можно подразделить по разным основаниям на несколько групп. В зависимости от распорядка их принятия распознают два вида условий:

1. производные, установленные законодательством, соглашением, коллективным договором. О производных условиях стороны не уславливаются, иметь сведения о том, что с обстоятельства заключения договора эти условия распространяются на них в силу закона или нормативного договора и неизменны для исполнения;
2. непосредственные условия — это те условия, которые обусловливаются соглашением сторон в письменном тексте трудового договора. Трудовое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий.

Характеризуя содержание трудового договора, законодатель первоначально ввел новое для трудового права понятие существенных условий этогодоговора. Но в новой редакции ТК РФ данное понятие отсутствует, а все условия трудового договора подразделяются на две группы:

1) условия, по которым стороны должны, в соответствии с трудовым законодательством, достичь соглашения, — обязательные (необходимые) условия;

2) условия, которые устанавливаются в трудовом договоре по инициативе либо работника, либо работодателя, — дополнительные (факультативные) условия.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

а) компенсации за нелегкую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимаются на работу в соответственных условиях, с предписанием характеристик условий работы на трудовом месте;

б) место работы, а в случае, если работник приступает к работе в представительстве, филиале представительстве или другом обособленном структурном подразделении организации, размещенном в иной местности, — место работы с установкой обособленного структурного подразделения и его местопребывания;

в) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по обусловленным профессиям, должностям, специальностям объединено обеспечение льгот и компенсаций либо присутствие ограничений, то название этих профессий, должностей или квалификационные специальностей требования к ним обязаны соответствовать наименованиям и запросам, показанным в квалификационных справочниках, ратифицируемых в построении, устанавливаемом Правительством РФ;

г) дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и причины, послужившие образованием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или другим федеральным законом;

д) распорядок рабочего времени и периода отдыха (если ради предоставленного работника он выделяется от коллективных правил, действующих у данного работодателя);

е) обстоятельства, предназначающие в нужных эпизодах характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

ж) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, доплаты и поощрение выплатами);

и) условие обязательного социального страхования работника в соответствие с ТК РФ и иными федеральными законами;

к) иные условия в случаях, предусматриваемых трудовым кодексам и иными нормативными правовыми актами, заключающими нормы трудового права [25, с. 158].

Заключив трудовой договор, в нем не имелись охваченные какие-либо сведения и (или) условия из числа перечисленных выше, из этого не возникает причиной для отрицания договора или его расторжения. Трудовой договор обязан иметься дополнение недостающей информацией и условиями. Недостающие сведения записываются прямо в текстовой трудовой договор, а недостающие условия обусловливаются дополнением к договору или некоторым соглашением сторон, включаемым в письменной форме, каковыми являются неотъемлемые части трудового договора.

В трудовом договоре также возможно предусматриваться дополнительные условия, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- о проверке;

- о неразглашении защищаемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- обязанность работника проработать после обучения не менее определенного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о возмещение ущерба за причиненный вред в полном объеме (см. приложение А).

В соответствии со ст. 244 ТК РФ письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшим возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (см. приложение Б).

Все условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами.

В определенных случаях к ним могут относиться отдельные условия, обязательные для включения в трудовой договор (например, об оплате труда, о режиме рабочего времени и времени отдыха, об обязательном социальном страховании работника). Подобная классификация условий трудового договора достаточно традиционна в доктрине отечественного трудового права.

Поэтому под изменением трудового договора, по нашему мнению, можно также понимать трансформацию его непосредственных и (или) производных условий, которая приводит к новациям или иным преобразованиям в трудовых правах и обязанностях работника и работодателя.

На основе приведенного определения допустимо выделить две основные разновидности изменений трудового договора: изменение непосредственных условий трудового договора и изменение производных условий трудового договора.

Закрепив в трудовом договоре условие о предмете договора и об обязанностях работника, стороны тем самым определили характер, объем и прочие условия предстоящей работы. Требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, работодателю запрещается. Случаи, когда такой запрет не действует, строго ограничены законом. В частности, в ТК РФ появилась ст. 60.1, регламентирующая, что другая регулярная оплачиваемая работа у того же или иного работодателя может выполняться в рамках отдельного трудового договора (внутреннее или внешнее совместительство). Например, в организации появилась срочная необходимость возложить на бухгалтера обязанности инспектора по кадрам. Оформить это возможно путем заключения еще одного трудового договора, работа по которому будет выполняться в свободное от основной работы время (особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ).

Если такая схема не подходит сторонам по каким-либо причинам, стоит внимательно изучить еще одну новую статью Трудового кодекса, а именно ст. 60.2 ТК РФ о порядке совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, об увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. То есть речь идет о поручении работнику дополнительной работы, на которую он согласился за дополнительную плату. Если дополнительная работа охватывается трудовой функцией по другой профессии (должности), то это именуется совмещением.

Если дополнительная работа состоит в сверхнормативном выполнении тех же обязанностей, что предусмотрены трудовым договором, то это именуется расширением зон обслуживания, увеличением объема работ. Оба варианта могут быть реализованы при необходимости исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (то есть замещения). Предусмотрены определенные гарантии для всех этих случаев. Так, срок, содержание и объем дополнительной работы будут устанавливаться только соглашением сторон. Возьмем вышеуказанный пример с бухгалтером, который в принципе согласен дополнительно вести кадровую службу, однако весь объем кадровой документации охватить не может. В этом случае по соглашению с работодателем и за доплату бухгалтер может взять на себя ведение и хранение трудовых книжек, а оставшиеся функции инспектора отдела кадров работодатель может возложить на других работников с их согласия (например, составление и регистрацию кадровых приказов - на секретаря, составление проектов трудовых договоров - на юрисконсульта, ведение табелей учета рабочего времени и подготовку графика отпусков - на начальников отделов и т. п.). Кроме того, работник имеет право в любое время отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня. Работодатель тоже вправе снять эти обязанности с работника досрочно (в таком же порядке). Например, директор в короткие сроки нашел претендента на замещение вакантной должности инспектора по кадрам.

По договору сторон в трудовой соглашение может быть также, вводиться права и обязанности работника и работодателя, определенные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, заключающими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности, следующие из условий коллективного договора и соглашений. Однако невключение их в трудовой договор не может рассматриваться как отказ от реализации прав или исполнения обязанностей.
От работника запрещается требовать выполнить работу не определенной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Таким образом, работнику гарантируются законодательно те условия договора, которые были оговорены при его заключении, и их одностороннее изменение не допускается. Изменение трудовой функции, обусловленной трудовым договором, обычно связано с переводом на другую работу, условия и порядок которого регулируются гл. 12 ТК РФ.

ГЛАВА 2 Традиции и новации в трудовом договоре

2.1 Нововведения, касающиеся заключения и оформления трудового договора

Для установления трудовых отношений между работником и работодателем не имеет значения организационно-правовая форма работодателя. Как бы то ни было, при заключении трудового договора действуют все нормы, установленные трудовым законодательством, а также принципы, указанные в главе 1 ТК РФ («Основные начала трудового законодательства»).

В любом государстве и обществе, в том числе и в российском, работодатель заинтересован прежде всего в росте производительности труда, повышении прибыли, наибольших результатах при наименьших затратах, а наемный работник – в хороших, справедливых условиях и надлежащей организации труда, в повышении заработной платы. Но у них есть и общий интерес – сохранение трудовых отношений как условия их существования. При таких обстоятельствах компромисс на основе трудового законодательства является одним из основных средств достижения справедливого баланса в сфере трудовых отношений, в том числе касающихся справедливых условий труда.

По общему правилу, закрепленному в ст. 61 ТК РФ, момент вступление трудового договора в силу является день его подписания сторонами. Иной порядок вступления трудового договора в действия может быть предусмотрен федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором.

Дата начало труда - это совершенно иная дата; она может совпадать с датой вступления трудового договора в силу или наступить значительное время спустя после даты подписания договора, поскольку это определено в трудовом договоре. Если в трудовом договоре не назначен день начала работы, то работник обязан начать работу на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Фактическое допущение к работе в связи с началом работы также означает вступление трудового договора в силу. Все же любопытные нововведения затронули ч. 4 ст. 61 ТК РФ. Ранее, если работник не начал работать в определенный срок без предупредительных обстоятельств в ходе недели, тогда трудовой договор аннулировался работодателем. Но в этой норме содержался существенный изъян - для аннулирования трудового договора необходимо было дождаться явки работника для выяснения уважительной или неуважительной причины отсутствия. В новой редакции этой нормы, ничего не сказано об обязанности работодателя, выяснять причины отсутствия, то есть дожидаться работника. Если работник не приступит к работе в день начала работы, то уже на следующий день работодатель по смыслу нормативного предписания уже может издавать приказ об аннулировании трудового договора: «В связи с тем, что Иванов Иван Иванович не приступил к работе 11 октября 2006 г., то есть в день, определенный п. 2.6 трудового договора от 09.10.2006 29 как дата начала работы, ПРИКАЗЫВАЮ считать трудовой договор от 09.10.2006 29 незаключенным». Однако аннулирование трудового договора не отнимает у работника права на приобретение предоставления по обязательному социальному страхованию при наступление страхового эпизода в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования [22, с. 164].

Требование о заключении трудового договора в письменной форме – это жесткое, императивное требование законодательства, которое между тем на практике весьма часто игнорируется работодателями. Очень часто встречаются случаи, когда трудовой договор составляется в одном экземпляре или второй экземпляр не выдается на руки работнику. Поэтому законодатель установил новое правило: «Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя». Если в силу каких-то причин трудовой договор не успели оформить до начала работы, то возникшие трудовые отношения все равно должны быть оформлены в надлежащем виде посредством составления и подписания отдельного бумажного документа. Ранее имелось требование об оформлении трудового договора в таких случаях не позже 3 дней со дня фактического допущения работника к работе. Теперь этот срок уточнен: законодатель говорит не о календарных днях, а о днях рабочих. Понятно, что если фактическое допущение к работе произошло в пятницу, то при режиме работы работодателя с двумя выходными днями, приходящимися на субботу и воскресенье, соблюсти трехдневный календарный срок было бы невозможно. Сроки издания приказа о приеме на работу и ознакомления с ним работника.

Преимущество письменной формы состоит в том, что все условия трудового договора фиксируются в едином правовом документе. Письменная форма трудового договора, по нашему мнению, повышает гарантии сторон в реализации достигнутых соглашений по важнейшим условиям труда. Письменный индивидуальный трудовой договор заключается как с постоянными, так и с временными работниками по основному месту работы, и совместителями, надомниками и т. п.

Одним из обязательных кадровых документов является приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу. Как уже упоминалось выше, существует унифицированная форма Т-1, разработанная Госкомстатом РФ. В приказе воспроизводятся основные положения трудового договора, текст приказа не должен противоречить трудовому договору (см. приложение Г). При расхождении текста приказа и трудового договора установление соответствующих прав и обязанностей определяется на основании трудового договора. Например, бывают ситуации, когда в приказе о приеме на работу работника указан меньший размер оплаты труда, чем в трудовом договоре. Поскольку трудовой договор как акт взаимного волеизъявления первичен, следовательно, работодатель обязан выплачивать заработную плату согласно трудовому договору. Приказ же вторичен по отношению к трудовому договору: его содержание обязано отвечать соглашениям заключенного трудового договора, его назначение - урегулировать внутренние вопросы, связанные с оформлением приема на работу. Например, на основании такого приказа отдел кадров вносит запись в трудовую книжку о начале работы работника на данном пред - приятии; начинает вести учет рабочего времени в табеле учета; работника знакомят (обязательно под роспись) с правилами внутреннего трудового распорядка и другими документами, имеющими отношение к выполняемой работе. Ранее приказ работодателя о приеме на работу объявлялся работнику на роспись в 3 срок со дня заключения трудового договора. Теперь это правило изложено максимально иначе: «Распоряжение работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3 срок со дня фактического начала работы». Кроме того, имеется еще одно новшество: при зачислении на службу, работодатель должен ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, прямо связанными с трудовым занятием работника, коллективным договором.

Перечень документов, предъявляемых работником, остается прежним. И он указан в ч. 1 ст. 65 ТК РФ. При этом неизменным остается условие о запрете потребовать от гражданина, зачисляющегося на работу, свидетельства помимо предусмотренных (например, свидетельство о временной регистрации в г. Москве, ИНН и т. п.). Что же изменилось тогда? Наверняка многие работодатели сталкивались с проблемой приема на работу лица, утерявшего трудовую книжку (или предъявившего испорченную, непригодную для заполнения книжку) и не имеющего возможности ее восстановить по прежнему месту работы. Поэтому в ст. 65 ТК РФ введена часть пятая, которая устанавливает: «В случае отсутствия у лица, устраивающегося на работу, трудовой книжки в связи с повреждением¸ с ее потерей или по иному обстоятельству работодатель обязан по письменному положению данного лица оформить новую трудовую книжку». Это принципиально новое решение. Помните, как было раньше? Если кандидат при приеме на работу заявляет, что у него потерялась или испорчена трудовая книжка, кадровик (как предписывают ему «Правила ведения трудовых книжек») направляет будущего сотрудника за дубликатом на прошлое место работы. Только после предъявления дубликата с работником оформляются трудовые отношения. Теперь же решение вопроса о том, какой документ получить взамен утраченной трудовой книжки полностью отдается на «откуп» работнику. Захочет он получить дубликат утраченного документа пусть обращается к старому работодателю. Не захочет – пусть пишет заявление, и кадровик по новой работе оформит ему трудовую книжку.

Однако и это нововведение не лишено недостатков. Понятно, что оригинал трудовой книжки как официальный документ о стаже может быть один, все оформляемые потом бланки могут быть лишь дубликатами. Следует ли понимать эту норму так, что работодатель не обязан оформлять дубликат трудовой книжки, а заводит новую трудовую книжку и работник не должен приносить справок, подтверждающих предыдущий стаж?

До настоящего времени вопрос о праве индивидуальных предпринимателей вести трудовые книжки решался отрицательно. Конечно, такие нормативные ограничения ухудшали положение работников, работающих у индивидуальных предпринимателей, и ставили их в неравное положение с работниками, трудившимися в организациях. Теперь этот вопрос решен следующим образом: «Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на всякого работника, отработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя приходит для работника основной». Такая норма еще раз свидетельствует, что подзаконные акты, регламентирующие порядок работы с трудовой книжкой, вскоре будут изменены. Понятно, что индивидуальным предпринимателям уже сейчас надо позаботиться о запасе бланков трудовых книжек и продумать вопрос о назначении лица, ответственного за ведение и хранение трудовых книжек работников. Вновь принятым работникам индивидуальные предприниматели будут оформлять трудовые книжки на общих основаниях. Что касается работников, уже принятых на работу индивидуальным предпринимателем (в том числе и тех работников, у которых это первое место работы), то логичнее всего предположить, что индивидуальные предприниматели будут отражать этот стаж, так сказать, ретроспективно. Однако какой именно порядок отражения такого стажа будет установлен в подзаконных актах, сказать трудно [14, с. 79].

В новой редакции Трудового кодекса изменены условия ознакомления сотрудников с принятыми в организации документами. Причем речь идет как о локальных нормативных актах (в частности, о правилах внутреннего трудового распорядка), так и о приказах, о приеме на работу. Давайте вспомним старую редакцию стати 68 Трудового кодекса. Там было сказано, что будущего сотрудника в обязательном порядке нужно ознакомить с локальными нормативными актами организации. При этом конкретный срок для этого не оговаривался. Работник отдела кадров мог дать на изучение документ, как перед подписанием трудового договора, так и в период исполнения трудовых обязанностей. В последнем случае, подписывая трудовой договор, работник не имел полной информации об условиях предстоящей работы, что на практике часто порождало трудовые споры. Теперь же в законе на этот счет все прописано достаточно четко. Работник должен быть ознакомлен с внутренними документами организации обязательно до подписания трудового договора.

Далее поговорим о приказе, на основании которого сотрудник зачисляется в штат организации. Раньше приказ о приеме на работу должен быть объявлен работнику в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (часть первая ст. 68 ТК РФ). Теперь же эта норма изложена следующим образом: приказ о приеме на работу объявляется в 3 срок со дня фактического начала работы. Давайте посмотрим, что дает нам такое изменение формулировки.

Все дело в том, что условия, которые ранее содержались в статье 68, выполнить достаточно сложно. Ведь вовсе не обязательно, что человек, подписавший трудовой договор, в течение трех дней появится на рабочем месте. Возможно, соглашением сторон будет установлена более поздняя дата, с которой он приступает к работе (через неделю, через две недели). В таком случае неизбежно нарушаются установленные законом сроки ознакомления его с приказом. А это серьезный проступок, за который Гострудинспекция может привлечь организацию к административной ответственности. Теперь же, с приятием поправок вопрос решается достаточно просто.

Работник имеет право на получение документов, связанных с работой. Так, по письменному заявлению работника работодатель должен не позже трех трудовых дней (ранее дни устанавливались календарные) со дня подачи данного заявления выдать рaбoтнику кoпии дoкументов, связанных с рaбoтой:

1) кoпии прикaзa о приeмe нa рaбoтy, прикaзoв о перeвoдах на другyю рaбoту, приказа об увольнении с работы;

2) выписки из трудовой книжки;

3) справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя;

4) другие документы.

Нельзя отказывать лицу в заключение трудового договора при наличии обстоятельств, не связанных с деловыми качествами (например, ссылаться на беременность, наличие детей, пол, расу, национальность, возраст, происхождение, язык, социальное, должностное и имущественное положение и т.п.).

Несогласие работодателя в заключение трудового договора с лицом, являющимся гражданином РФ, по доводу того, что у него нет регистрации по месту пребывания, нахождения или по месту жительства работодателя обнаруживается противозаконным, так как нарушается право граждан Российской Федерации на свободу перемещения, предпочтение места жительства и пребывания¸ что может гарантировать Конституция РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25 июня 1993 г. 5242-1 «О праве граждан РФ на свободу передвижения: выбор места пребывания и жительства в пределах РФ». По заявке гражданина, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель должен доложить обстоятельство несогласия в письменной форме. Отказ в его заключении может быть обжалован в суд.

Новеллой здесь является только упоминание о документе, подтверждающем начисление и уплату пенсионных взносов. Что касается норм о выдаче трудовой книжки при увольнении, то эти нормы теперь можно обнаружить в новой статье, именуемой «Общий порядок оформления прекращения трудового договора».

По запросу гражданина, отказанному в заключение трудового договора, работодатель должен заявить обстоятельство несогласия в письменной форме. Несогласие в его заключении может быть обжалован в суд.

Условие об испытании – это одно из дополнительных условий трудового договора, которое имеет целью проверку соответствия работника и его деловых качеств поручаемой работе. Если в текст трудового договора не включено условие об испытании (например, в стандартном бланке трудового договора, разработанном работодателем, не заполнено поле «испытательный срок месяцев»), то это означает, что работник принят без испытания, даже если работодатель придерживается правила об обязательном прохождении испытательного срока каждым сотрудником. В происшествии, порой работник фактически допускается к работе, не оформив трудового договора, условие об испытании может быть введено в трудовой договор, лишь, если стороны заключили его в типе некоторого соглашения до начала работы. Однако не совсем ясно, как должно выглядеть такое соглашение, если трудового договора и приложений к нему фактически нет на момент начала работы. Если речь идет о приказе, то приказ никак нельзя признать документом, закрепляющим соглашение сторон. Приказ – это односторонний акт работодателя, и если исследовать унифицированную форму Т-1, то обнаружится, что работника с приказом знакомят, а не испрашивают его согласия на акт волеизъявления работодателя, выраженного в этом приказе. Оставлено утверждение, согласно которому во время испытания на рабочего распространяются утверждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, заключающих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. В частности, одной из самых распространенных ошибок работодателя является установление пониженных окладов работникам, проходящим испытание, по сравнению с другими работниками. Интересно сравнить перечень лиц, которым не устанавливается испытательный срок при приеме на работу, в прежней и новой редакции ст. 70 ТК РФ

Уточнение коснулось только двух случаев. Испытание не устанавливается не только беременным женщинам, но и женщинам, имеющим детей до 1,5 года. Еще одно уточнение: впервые поступающим на работу по полученной специальности испытательный срок не устанавливается только в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения. Что касается предельного срока испытания для разных категорий работников, порядка исчисления этого срока, то эти условия сохранили свое нормативное содержание в прежнем виде. Новеллой является только ограничение срока испытания, если трудовой договор заключен на срок от 2 до 6 шести месяцев. В таких случаях проверка работника не может быть более двух недель.

2.2 Новое понятие перевода на другую работу и уточнение условий перемещения работника

Новые редакции статей Трудового кодекса РФ, предусмотренные Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, внесли серьезные коррективы в процедуры изменений трудового договора. Однако в связи с существенным разнообразием таких изменений законодатель не решился на установление единых правил оформления новых договоренностей сторон. В статье предлагаются различные варианты последовательных действий работодателя в зависимости от форм изменения трудового договора.

Наличие в Трудовом кодексе (ТК) РФ ст. 67 и 68, посвященных форме трудового договора и оформлению приема на работу, позволяет говорить об установлении определенных правил заключения трудового договора. Подобным образом ст. 84.1 ТК РФ регулирует общий порядок оформления прекращения трудового договора. Кроме этого, законодатель предусматривает необходимость регламентировать порядок приема и увольнения работников в правилах внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 190 ТК РФ).

Однако в ситуациях, связанных с изменением трудового договора, в ТК РФ, как правило, отсутствуют процедуры и правила оформления новых договоренностей между сторонами заключенного соглашения. Впрочем, справедливости ради отметим последовательность изложения действий работодателя в ситуациях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Следует также вспомнить ст. 72 ТК РФ, в силу которой "соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме". Данное правило, на мой взгляд, является ключевым в классификации и оформлении изменений трудового договора.

Изменению трудового договора посвящено довольно много поправок. Особо оговаривается, что условие, для того чтобы изменить обусловленных работодателем и работником соглашений трудового договора, в этом части и перевод на другую работу, обязательно заключается в письменной форме Т4. В частности, уточнено легальное понятие перевода на другую работу. Теперь под ним понимается не только постоянное изменение трудовой функции работника, но и временное, а также изменение структурного подразделения. Уточнены также условия перемещения работника на иное трудовое место, в иное структурное подразделение, размещенное в этом же места, задание ему работы на другом устройстве или аппарате, не влекущие за собой изменений условий трудового договора. Теперь необходимо учитывать, насколько такое перемещение влияет на состояние здоровья работника.

Расширение возможностей временного перевода на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ) Теперь этот перечень случаев, когда работодатель имеет право перевести работника без его согласия на работу, не обусловленную его трудовым договором, сроком на 1 месяц. На это ориентирует формулировка: «...и во всяких феноменальных эпизодах, которые ставит под угрозу нормальные жизненные условия или жизнь всего населения или его части». Гарантии работнику в этом случае сохранены: переведение на другую работу, требующую более низкой квалификации, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, допускается лишь с письменного согласия работника. Не сохранилась норма, ограничивающая общую продолжительность таких переводов в рамках календарного года.

Подобно как предусмотрено частью третьей ст. 72.2 ТК РФ, перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также: в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, замещения временно отсутствующего работника, но только в том случае, если эти обстоятельства инициированы чрезвычайными факторами, указанными в ч. 2 ст. 72.2. Но в случае перевода на другую работу, которая требует более низкой квалификации, разрешается лишь с письменного согласия работника.

Более интересны случаи перевода по соглашению сторон. В этом случае временный перевод будет осуществлен у данного работодателя на срок до одного года, а в случае, если такой перевод реализовывается, для того чтобы заменить временно отсутствующего работника, за каковым по закону сохраняется место работы, - до выхода данного работника на работу. Тем самым решена проблема кадровых перестановок, например, в ситуациях, когда необходимо перевести одного из постоянных сотрудников на место «декретницы» до момента ее выхода на работу. Напомним, что ранее временный перевод в любом случае не мог быть дольше одного месяца, чем бы это ни обосновывалось. Когда по окончанию срока перевода нынешняя работа работнику не предоставлена, и он не требует ее предоставления, то условие о дальше временном перевода утрачивает силу и работа считается постоянной. Следует отметить несомненную полезность для работодателя этих изменений, однако возникает вопрос дополнительных гарантий работникам при таких переводах (например, при проведении аттестации).

Согласно со ст. 73 ТК РФ работодатель обязан переводить работника на другую работу в соответствии с медицинским решением. Однако бывают случаи, когда у работодателя нет другой работы или работник отрекается от переводов на существующие места. Здесь немало зависит от срока перевода, в котором нуждается работник. Когда работник нуждается в соответствии с медицинским решением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо надлежащая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отклонить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Такой инвариантности не предусмотрено в отношении руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу. При отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, их деятельность прекращается согласно п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Подобно как предусмотрела новая редакция ст. 182 ТК РФ, при переводе работника по медицинскому заключению, выданному в порядке, установленном ТК и иными нормативными правовыми актами Российской Федерацией, в обеспечении иного труда, на прочую нижеоплачиваемую работу у предоставленного работодателя у него сохраниться его нынешний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с профессиональным заболеванием, трудовым увечьем или другим повреждением здоровья, соединенным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до поправки работника.

Иногда работодатель заинтересован уменьшить заработную плату, ввести режим неполного рабочего времени и т. п. Такое изменение условий трудового договора допускается только в связи с причинами, связанными с изменением организации или технологии обстоятельств труда (изменением в технике и технологии производства, со структурной реорганизацией производства, другими причинами). Кроме того, при любом изменении условий договора работодатель должен проанализировать, не ухудшит ли такое изменение положения работника по сравнению с условиями, установленными коллективным договором и соглашениями.

В данном случае работодатель должен основываться на доказательствах того, что обусловленное сторонами содержания трудового договора не могут быть сохранены. То есть запуск новой конвейерной линии вряд ли повлечет за собой уменьшение заработной платы до прожиточного минимума. Если причины действительно имеются, то о предстоящих изменениях работодатель должен известить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца: «В связи с необходимостью проведения мероприятий по оздоровлению финансового положения организации и планируемым сокращением объемов производства предупреждаем вас за 2 месяца о предстоящем изменении условий трудового договора № 33, заключенного с вами 25.10.2005 г.».

В случае не согласия работник осуществлять работу в измененных условиях, то работодатель предлагает ему в письменной форме другую имеющуюся у него работу (подобно как незанятое место или работу, вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, соответствующую квалификации работника), каковую работник сможет реализовывать с учетом своего состояния здоровья. А работодатель должен предложить работнику, отвечающие указанным запросам вакантные должности, существующие у него в данной момент. Предложить вакантное место в других местах работодатель должен, если данное предусмотрено трудовым договором, соглашениями, коллективным договором. В случае отсутствия указанной работы или несогласии работника от предложения работодателя трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ

Особая процедура касается причин, потенциально способных повлечь за собой массовое увольнение работников. Она подробно описывается в ч. 5 8 ст. 74 ТК РФ.

Недопустимость расторжения трудовых договоров с работниками при изменении подведомственности (подчиненности) организации или реорганизации (ст. 75 ТК РФ) Ранее ч. 5 ст. 75 ТК РФ звучала следующим образом: «При изменении подчиненности организации, а равно при ее реорганизации (преобразовании, слиянии, выделении, присоединении, разделении) трудовые взаимоотношения с разрешения работника продолжаются». Такая формулировка давала основания нарушать права работников в этих случаях, поскольку ситуация иногда интерпретировалась как перевод к другому работодателю. Теперь эта формулировка звучит более корректно: «Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации».

Принципиально новым является случай отстранения от работы вследствие лишения или приостановления специального права. Ранее отстранение от работы, например, водителя, лишенного водительских прав, вызывало у работодателей значительные затруднения. Понятно, что, если в результате совершения ДТП суд лишил водителя права управления транспортным средством, сесть за руль автомобиля такое лицо не может. Между тем в прежней редакции ст. 76 ТК РФ не обнаруживалось четких норм, позволяющих осуществить отстранение от работы. Как правило, вопрос решался посредством перевода на другую работу по соглашению сторон. Однако такое согласие надо было еще получить. В настоящее время работодатель вправе отстранить такого работника, если лишение (приостановление) специального права повлекло невыполнимость осуществления работником повинностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на иную существующую у работодателя труда. Перевод в таких случаях предлагается как на незамещенную место или работу, подходящую специализации работника, так и на незанятую нижестоящую должность, которую работник сможет выполнить с учетом своего состояния здоровья. При том работодатель обязан предложить работнику иные соответствующие указанным запросам вакантной должности, существующей у него в этом месте. Предложив, вакансию в иных местах работодатель обязан, если это предусматривается коллективным договором, трудовым договором или соглашениями. За время смещения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением специально предусмотренных в федеральных законах или иных нормативных актах. Например, в случае, когда работник не прошел проверку знаний и обучение или навыков в области защиты труда либо периодический медицинский или обязательный предварительный обследование не по своей повинной, то он располагает правом на уплату всего периода отстранения как за простой. Только лишь условия, инициировавшие отведение от работы, отпали, работодатель обязан допустить работника к работе.

В названных случаях изменения трудового договора работодатель должен произвести следующие последовательные действия.

Во-первых, если инициатива изменения трудового договора исходит от работника, то его желание должно быть оформлено письменным заявлением. Причем при временных переводах в соответствии со ст. 93 и 254 ТК РФ работодатель не может отказать работнику в просьбе, которая подтверждена соответствующими документами - медицинскими заключениями и (или) копией свидетельства о рождении ребенка.

В случаях изменения трудового договора, требующего согласия работника, оно может быть оформлено такими письменными документами, как заявление работника или предложение работодателя, на котором работник письменно выражает свое согласие на перевод. При этом согласие работника должно быть предварительным и конкретным, т.е. оно должно предшествовать дополнительному соглашению и приказу об изменении трудового договора, а также содержать определенные предложения о новых условиях соглашения. Если работник с ведома или по поручению работодателя или его представителя был фактически допущен к новой работе, изменяющей условия заключенного трудового договора, то дополнительное соглашение должно быть оформлено не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ). Конечно, согласие должно быть добровольным, а не являться результатом давления на работника, например угрозы ухудшить условия его труда. Разъяснение сути новых условий трудового договора возлагается на работодателя, особенно в случаях, когда инициатива их возникновения ему и принадлежит.

Во-вторых, до подписания дополнительного соглашения работника следует ознакомить под роспись с локальными нормативными актами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК РФ. Исключение, видимо, составят коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка, если они за период, прошедший от заключения до изменения трудового договора с данным работником, оставались неизменными. Если же в указанный период трудовой деятельности работника разработан новый коллективный договор или приняты (изменены) названные правила, то ознакомление с этими документами, на мой взгляд, необходимо.

Что касается ознакомления с локальными актами, которые в редакции ТК РФ от 30 июня 2006 г. названы "непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника", т.е. с новыми условиями работы и правилами охраны труда на новом рабочем месте, то набор таких документов определяет работодатель. В их число, полагаю, должны войти следующие внутренние акты работодателя:

1) должностная инструкция (см. приложение В);

2) инструкции (правила) по охране труда;

3) положение об оплате труда;

4) положения, посвященные новому режиму рабочего времени и времени отдыха, и др.

Также следует помнить о необходимости выполнения работодателем трех обязанностей в области охраны труда, связанных с новой работой и отраженных в ТК РФ:

а) информирование работника об условиях и охране труда на рабочем месте, о риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях, средствах индивидуальной защиты;

б) обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и способам оказания первой помощи пострадавшим на производстве (ч. 2 ст. 225);

в) проведение проверки знаний требований охраны труда, а в случае необходимости - организация и проведение стажировки на рабочем месте.

В-третьих, изменения трудового договора должны быть зафиксированы в дополнительном соглашении к трудовому договору с указанием в нем условий, которые признаются недействующими, и изложением новых договоренностей. Подобное соглашение становится неотъемлемой частью основного трудового договора, поэтому его оформление производится в соответствии с правилами ст. 67 ТК РФ: два экземпляра соглашения с указанием даты вступления его в силу подписываются сторонами; один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя; получение работником экземпляра соглашения должно подтверждаться его подписью на экземпляре работодателя.

Если трудовой договор в случаях, предусмотренных ТК РФ (ч. 3 ст. 67), составляется в большем количестве экземпляров (например, при его заключении с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем (ст. 303 ТК РФ)), то и дополнительное соглашение составляется в стольких же экземплярах и подлежит уведомительной регистрации в органе местного самоуправления.

Если основной трудовой договор предусматривал необходимость его согласования с соответствующими лицами или органами, то и соглашение об изменении договора может вступить в силу только после получения соответствующих письменных подтверждений. Например, изменение трудового договора с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, возможно только с предварительного согласия того родителя (попечителя) и органа опеки и попечительства, которые участвовали в заключение трудового договора с несовершеннолетним.

В-четвертых, по аналогии с правилами оформления приема на работу (ст. 68 ТК РФ) должны оформляться и изменения трудового договора. То есть на основе заключенного дополнительного соглашения издается приказ (распоряжение) работодателя, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям дополнительного соглашения.

Унифицированная форма такого приказа (распоряжения), называемая "О переводе работника на другую работу" (форма № Т-5), утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

При использовании данной формы следует предусматривать вид перевода (постоянный или временный с указанием его срока), причину перевода, прежнее и новое место работы, а также соответственно прежнюю и новую трудовые функции, оплату труда на новой работе.

В графе "основание" отмечаются все письменные документы, послужившие основой для составления приказа: заявление работника, письменное предложение о переводе, письменные согласия соответствующих органов и лиц, медицинское заключение, дополнительное соглашение к трудовому договору и др.

Графа об ознакомлении работника с приказом (распоряжением), на наш взгляд, может быть дополнена словами "а также с локальными нормативными актами" с указанием их перечня. Могут быть использованы и другие варианты ознакомления с соответствующими локальными актами - в дополнительном соглашении или специальном журнале.

В-пятых, отдельные изменения трудового договора должны найти отражение и в других документах работника, и, прежде всего в его трудовой книжке, в которую не позднее недельного срока вносятся записи о переводе на другую постоянную работу (п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 в редакции от 19 мая 2008 г. № 373. Кроме того, работодатель обязан повторить эту запись в личной карточке работника и ознакомить его с этой записью под роспись. Если в результате изменений трудового договора стала иной оплата труда работника, то ее новые условия вносятся в лицевой счет работника (форма № Т-54).

Следует обратить особое внимание на новые виды переводов, предусмотренных ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ и названных в изменениях ТК РФ от 30 июня 2006 г. временными. Отметим их продолжительный характер: они предусмотрены: а) на срок до одного года; б) при замещении отсутствующего работника - до выхода этого работника на работу. Второй вариант чаще всего применяется в связи с нахождением женщин в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ).

Главный недостаток таких срочно-длительных переводов - невозможность внести запись о них в трудовую книжку работника, поскольку в соответствии с ч. 4 ст. 66 ТК РФ в ней фиксируются только переводы на другую постоянную работу. Значит, у работника, временно переведенного на длительный срок, возникнут трудности при исчислении специального трудового стажа или при начислении трудовой пенсии в случае занятия руководящей должности или при выполнении работ, вредных для здоровья.

Странная ситуация с оформлением трудового стажа складывается, например, если специалиста Иванова временно (на один год) переводят на должность начальника цеха, а на его место принимают по срочному трудовому договору Петрова. Время работы Петрова занесут в его трудовую книжку, а Иванов должен будет ограничиться копией приказа о переводе на другую работу.

Таким образом, в Трудовом кодексе наблюдается значительное разнообразие форм изменения трудового договора. При этом законодатель не прописывает процедуру оформления соглашений работодателя и работников. Отсутствие единообразия в действиях работодателей при закреплении новых договоренностей сторон приводит к нарушениям трудового законодательства. Нормы ТК РФ, предусмотренные Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ и посвященные временным переводам на другую работу с длительными сроками действия, не во всем согласуются с действующими нормами об оформлении подобных изменений.

ГЛАВА 3 Актуальные проблемы реализации трудового договора в современной России

3.1 Проблемы трудового договора в Трудовом кодексе РФ

В новом ТК РФ немного по-другому обусловлено условия трудового договора. Отвержение Трудовым кодексом РФ традиционного деления условий трудового договора на необходимые и факультативные. В замен этого вырабатывал разделения содержания трудового договора на несущественные и существенные. К существенным условиям ст. 57 Трудового кодекса РФ причисляет: название должности, место работы, квалификации, конкретную трудовую функцию или специальности с установкой квалификации, а также характеристики условий труда, льготы и компенсирования работникам, договоренность в оплате труда, режим работы.

Тотчас же появляется вопрос, каково содержания трудового договора из перечисленных условий обязаны быть в нем, для того чтобы трудовой договор числился заключенным? Согласно Кодексу Законов о труде, затем чтобы трудовой договор являлся заключенным, в нем довольно было направить только так нарекаемые «необходимые условия»: условие месте работы и трудовой функции. Из рассмотрения ст. 57 ТК РФ следует, что в трудовом договоре непременно обязаны присутствовать все существенные условия, сориентированные в ч. 2 данной статьи. Однако же условия, которые, перечисляются в ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ, все-таки являются «производными условиями», если такие условия не обсуждались сторонами, то они машинально выносятся из нормативных правовых актов. Примером таковых являются: льготы и компенсации работникам за работу в тяжелых, опасные или вредные условиях установлены законодательством и если они не направлены в трудовом договоре, то используются положения законодательства. Сюда можно отнести и надбавки, доплаты и поощрительные выплаты, виды и условия социального страхования. Говоря о том, что относится к правам и обязанностям работника, то они определены законодательством, и вытекают из трудовых функций работника.

Подобая логический мысли законодателя, можно допустить, что трудовой договор является не заключенным, когда в нем не указаны права и обязанности сторон трудового договора или отсутствуют условия о социальном страховании (которое закреплено в Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 2 июля 1998 г.). Оттого кажется, что законодателю следовало бы определить в качестве признака того, что трудовой договор является заключенным, лишь при «непосредственных условий», то есть условий, при отсутствии договоренности которых нельзя вынести из нормативных правовых актов (например, трудовая функция и место работы (необходимые условия), то есть те условия, которые и были закреплены в КЗоТ.

В отношении модифицирования трудового договора в КЗоТ было понятно что, если переменялись необходимые условия труда (место работы или трудовая функция), это считалось перевод, изменение существенных условий труда регулировалось раздельно ст. 25 КЗоТ. В ТК РФ сформировалась по данному предлогу спутанная обстоятельство. ТК РФ не выделяет нужные условия трудового договора, оттого логичнее было бы предусматривать статью об изменении существенных условий трудового договора. Все-таки ТК РФ укрепляет две статьи: одну об изменении существенных условий труда (ст. 73), другую – о переводе (ст. 72). При этом под переводом (определение которого дано в ч. 1 ст. 72 ТК), законодатель иметь в виду изменение любого из существенных условий труда, указанных ст. 57 ТК. Однако ст. 73 ТК (аналог ст. 25 КЗоТ) также регулирует изменение существенных условий трудового договора, исключением является лишь условия об изменении трудовой функции. Не менее комплексный анализ норм, содержащихся в ч. 1 ст. 72 и ч. 1, 3 ст. 73 ТК, подобает, что законодатель не причисляет трудовую функцию к существенным условиям содержания трудового договора, а придает ей особенный правовой статус. Так, труд не может стать измененным работодателя по причине, того, что в ч. 1 ст. 73 Трудового кодекса РФ указаны изменения существенных условий трудовых функции. Для того чтобы изменить трудовую функцию требуется основания, указанные в ст. 74 ТК (аналог ст. Ст. 26, 27 КЗоТ). Таким образом, условие о труде в ТК РФ имеет специализированный правовой статус, и оттого представляется, что законодатель необоснованно отказался от дробления условий трудового договора на необходимые и существенные.

Одним из существенных обстоятельств трудового договора ст. 57 ТК называет условие о дате начала работы. Часть 4 ст. 61 ТК определяет разрешение на случай невыполнения работником предоставленного условия, сообразно которой, если работник не приступил к работе в определенный срок без корректных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется. Под аннулированием трудового договора, по возможности, должно разуметь известность его недействительным, то есть не порождающим прав и обязанностей с момента его заключения.

В ст. 59 ТК рассмотрен перечень лиц, с которыми можно заключать срочный трудовой договор. Предоставленный перечень значительно расширили по сравнению с КЗоТ. К сожалению, разрешение работодателю заключать данный договор с отдельными категориями работников является дискриминацией прав работников. Например, предоставление работодателю права заключение срочного трудового договора с лицами, обучающимися по дневной форме обучения, и совместителями – дискриминация по признаку наличия основного занятия, ослабляющая реализацию гражданами конституционного права свободно распоряжаться своими способностями к труду (ст. 37 Конституции РФ), заключение срочного трудового договора с пенсионерами есть ни что иное, как дискриминация по признаку возраста. Более того, предоставление права работодателю заключать срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту носит дискриминационный характер также и между различными группами пенсионеров. Так, если лицо, достигшее пенсионного возраста, уже работало в организации по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на момент введения в силу ТК РФ, то оно так и продолжает работать на условиях бессрочного трудового договора. Если же наоборот лицо, достигшее пенсионного возраста, устраивается на работу в организацию после вступления в силу ТК РФ, то с ним заключается трудовой договор на определенный срок.

В ряде своих постановлений Конституционный Суд РФ признает аналогичного рода нормы не отвечающими Конституции РФ, ее статьям 19 и 37. Согласно ст. 19 Конституции РФ все равны перед законом и судом, государство гарантирует равенство прав человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также иных обстоятельств.

Подобно как обозначал Конституционный Суд РФ в Постановлении от 27 декабря 1999 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малахова и Ю.А. Антроповой, а также запросом Центрального районного суда города Самары», принцип равенства Конституции РФ не является препятствием законодателю при исполнении законного регулирования трудовых отношении, устанавливать различия в правовом статусе лиц, относящихся к неодинаковым по условиям и роду деятельности категориям, если только эта разницы являются объективно оправданной и обоснованной, определена особенностями и спецификой выполняемой работы и подходит конституционным целям и требованиям [15, с. 94].

Очевидно, что заключение срочного трудового договора с пенсионе-рами по возрасту, обучающимися по дневной форме обучения, лицами, работающими в субъектах малого предпринимательства, и совместителями не обусловлено спецификой и необыкновенностями исполняемой работы (в соответствии со ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «О запрещении дискриминации в области труда и занятости» это является дискриминацией) и поэтому не может быть признано соответствующим Конституции РФ. Заключение срочного трудового договора с указанными категориями лиц приводит к тому, что эти лица пользуются меньшим объемом гарантий трудовых прав и, в частности, права свободно распоряжаться своими способностями к труду. Поэтому вынесение Постановления Конституционного Суда о признании данных положений ТК РФ не соответствующими Конституции представляется только делом времени.

Следует отметить, что заключение срочного трудового договора является правом, а не обязанностью сторон, причем, если стороны желают заключить срочный трудовой договор, то в соответствии с ч. 5 ст. 57 ТК РФ в нем непременно обязан быть указан срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового до-говора в соответствии с законом. Если в трудовом договоре не оговорен срок его деяния, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 ТК РФ).

Из вышесказанного следует, что срочный трудовой договор обязательно должен быть заключен в письменной форме. Следовательно, порядок оформления приема на работу приобретает особую значимость. Трудовой кодекс РФ более подробно в отличие от КЗоТ регулирует эту процедуру. Согласно ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ, при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 дней со дня допущения работника к работе. Затем издается приказ о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ч. 2 ст. 68 ТК РФ). Предположим, трудовой договор заключается с совместителем (в соответствии со ст. 59 ТК РФ с ним может быть заключен трудовой договор на определенный), что будет заключен срочный трудовой договор, стороны договорились в устной форме и совместитель фактически приступил к работе с момента устной договоренности об этом. Однако работодатель пропустил трехдневный срок оформления трудового договора в письменной форме и предложил совместителю его подписать только через год со дня фактического дозволенья работника к работе. Следовательно, возникает вопрос, обязан ли совместитель подписать данный трудовой договор? Представляется, что нет.

По нашему воззренью, при фактическом дозволении работника к работе трехдневный срок для оформления трудовых отношений как раз и дается для того, чтобы в этот срок стороны надлежащим образом определили все условия трудового договора, тем самым создали определенность трудовых отношений. Если же данный срок пропущен, то считается, что трудовые правоотношения, сообразно ч. 3 ст. 58 ТК РФ, возникли на неопределенный срок, так как стороны в установленный законом срок (3 дня) в трудовом договоре не оговорили срок его деяния по причине отсутствия письменной формы трудового договора.

Поэтому после истечения трехдневного срока, предоставленного законом на оформление в письменной форме трудового договора, инициатива любой из сторон подписать срочный трудовой договор есть ни что иное, как предложение изменить условия трудового договора (договор на неопределенный срок изменить на срочный трудовой договор), которое в соответствии с ч. 4 ст. 57 ТК РФ требует обязательного получения согласия на это другой стороны.

Сложнее обстоит дело в случае, когда работодатель в трехдневный срок со дня фактического допуска работника к работе взамен письменного договора с работником выпускает приказ о приеме на работу на обстоятельствах срочного трудового договора. В этом случае показывается, что издание и ознакомление с ним работника следует рассматривать, как предложение работодателя работнику согласиться с данными условиями трудовых правоотношений, а расписка работника об ознакомлении с данным приказом (при отсутствии возражений с его стороны) есть согласие работника с данными условиями трудовых правоотношений. Поэтому издание приказа в трехдневный срок со дня фактического допуска работника к работе и ознакомление работника с данным приказом (при отсутствии письменного трудового договора) влечет такие же последствия для сторон трудового договора, как и письменное оформление трудового договора. Пропуск этого срока для издания приказа при отсутствии письменного трудового договора влечет такие же последствия, как и пропуск срока для письменного оформления трудового договора. Поэтому в интересах работодателя эти сроки соблюдать.

Что касается порядка расторжения трудового договора по инициативе работника, то КЗоТ разделял порядок расторжения по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок (ст. 31 КЗоТ) и срочного трудового договора (ст. 32 КЗоТ). Трудовой кодекс такого различия порядка расторжения трудового договора по инициативе работника не предусматривает. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника, закрепленный в ст. 80 ТК, возможно, следует применять как при расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок, так и при расторжении срочного трудового договора. Представляется, что следовало бы законодателю в отношении расторжения срочного трудового договора по инициативе работника установить более короткие сроки предостереженья об этом работодателя (как это было сделано в отношении временных (ст. 292 ТК) и сезонных работников (ст. 296 ТК). Это бы отражало специфику срочных трудовых договоров [10, с. 145].

Согласно ст. 6 ТК, порядок расторжения трудового договора регулируется исключительно законодательством Российской Федерации. Из данной формулировки можно сделать вывод, что и основания для расторжения трудового договора также устанавливаются исключительно на федеральном уровне.

Однако, в отношении руководителя организации (ст. 278 ТК), работников, работающих у работодателей – физических лиц (ст. 307 ТК), работников, работающих в религиозных организациях (ст. 347 ТК), законодатель установил, что трудовой договор в отношении этих категорий работников может быть прекращен помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, также и по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Если в отношении руководителя организации такой подход законодателя вполне обоснован, так как связан с особым правовым статусом руководителя организации, то предоставление права устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора в самом трудовом договоре в отношении работников религиозных организаций и работников, работающих у работодателей – физических лиц, иначе как дискриминацией назвать нельзя. Очевидно, что права и обязанности, например, продавца, работающего в организации, и продавца, работающего у индивидуального предпринимателя, мало, чем отличаются, и тогда непонятен подход законодателя, почему он снижает гарантии прав лица, работающего у индивидуального предпринимателя, предоставляя право в трудовом договоре устанавливать дополнительные основания расторжения трудового договора.

* 1. Вопрос дальнейшего совершенствования порядка заключения и прекращения трудового договора

Трудовой договор как юридический акт индивидуального регулирования трудовых правоотношений характеризуется двумя существенными признаками - он носит договорный характер и при этом является сугубо индивидуальным.

Федеральный закон "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" является новой вехой в развитии трудового законодательства. Его реализация имеет большое значение в правотворческой и правоприменительной практике. Нормы права, регулирующие заключение и прекращение трудового договора, стали более кодифицированными и направленными на повышение гарантий работников. Но процесс не завершен, нормы трудового права требуют дальнейшего обновления с учетом экономических и социальных условий развития современной России.

В истинное время случается переосмысление общей концепции трудового права и ее уточнение. Становится очевидным, что устоявшиеся подходы не в состоянии адекватно реагировать на складывающуюся экономическую ситуацию и общественные отношения в сфере труда. Изменяется технология регулирования социально-трудовых отношений, совершенствуются методы этого регулирования, а вслед за этим изменяются роль и значение различных средств правового регулирования, используемых субъектами правотворчества и правоприменения.

В этих условиях исследование трудового договора - важнейшего института трудового права - приобретает особую важность в связи с тем, что, с одной стороны, необходимо повышение эффективности централизованного (прежде всего, законодательного) регулирования трудовых отношений, закрепляющего определенный уровень гарантий для работников, а с другой - расширение договорной сферы и судебной защиты, трудовых прав и свобод, обеспечения реализации законных интересов различных субъектов трудового права.

Дальнейшее совершенствование трудовых правоотношений немыслимо без анализа правового регулирования отношений по заключению и прекращению трудового договора, юридических фактов, связанных с возникновением и прекращением трудовых отношений. Теоретические аспекты данной проблемы, естественно, имеют весьма важное значение, однако такой анализ должен быть проведен и на основе правоприменительной практики. С учетом этого положения предметом исследования становится и практика судов, связанная с рассмотрением трудовых споров по заключению и расторжению трудовых договоров.

Судебная практика свидетельствует о том, что трудовые споры, связанные с прекращением и заключением трудовых договоров, занимают центральное место среди гражданских дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции.

На количество трудовых споров влияет не только уровень экономического развития общества, но и то, насколько нормы права, регулирующие отношения в сфере труда, соответствуют этому развитию. С принятием ТК РФ разрешились многие вопросы в сфере трудовых правоотношений. Однако нормы трудового законодательства требуют дальнейшего совершенствования.

Анализ правовых норм, регулирующих порядок заключения и прекращения трудового договора, и судебной практики показывает, что лишь при рассмотрении конкретных трудовых споров выявляются недостатки норм права, регулирующих те или иные правоотношения, именно поэтому на формирование норм трудового права судебная практика оказывает неоценимое влияние.

По утверждению А.М. Куренного, "эффективность правовых норм проверяется на "оселке конфликта". Пока нет конфликта, общественные отношения нередко могут регулироваться вовсе без применения норм права или с нарушениями этих норм. Но как только возникает конфликт, как только он достигает стадии, на которой необходимо вмешательство специальных органов, обладающих полномочиями по разрешению данного конфликта, так перед этими органами встает вопрос: "К какой отрасли права относятся общественные отношения, ставшие предметом спора? Какими методами эти отношения регулируются...". Именно при разрешении спора выявляется полнота регулирующей нормы права, ее соответствие экономическим отношениям и соотношение с другими правовыми нормами, которые регулируют сходные правоотношения.

Норма права должна быть четкой и доступной как для понимания, так и для ее применения, а пробелы законодательства должны быть устранены.

Общая теория права различает несколько форм реализации права: использование, соблюдение и исполнение, а применение права рассматривается как властная индивидуально-правовая деятельность в форме правосудия, которым обеспечивается государственное принуждение.

Полноценная реализация правовой позиции, выработанной судебной практикой, законодательно не всегда (и не сразу) может быть урегулирована, а ее реализация невозможна без законодательного закрепления этой позиции в нормах трудового права.

Судебные органы не являются нормотворческими органами (вынесенные ими судебные постановления по конкретным делам не являются источником права), однако они оказывают существенное влияние на совершенствование законодательства, в том числе и трудового. При рассмотрении трудовых споров выявляются пробелы, недостатки и неточности в регулировании законом тех или иных правоотношений, связанных с заключением и прекращением трудового договора. Обобщение судебной практики (в разных формах) дает ориентиры, как для судов, так и для сторон общественных отношений, как для законодательной, так и для исполнительной власти. Можно без преувеличения сказать, что многие нормы трудового права, регулирующие заключение и прекращение трудового договора, "отредактированы" законодателем на основе анализа и обобщения судебной практики.

Процесс формирования и дальнейшего совершенствования действующего трудового законодательства многогранен и тесно связан с деятельностью органов по применению трудового законодательства. С учетом внесения значительных изменений в трудовое законодательство правоприменительная деятельность в этой сфере приобретает особую важность.

Актуальность такого исследования обусловлена необходимостью выработки теоретических положений и предложений, направленных на совершенствование норм трудового права, связанных с заключением и прекращением трудового договора. Анализ судебной практики, в свою очередь, может стать толчком к развитию норм права.

Предоставленная проблема требует дальнейшей разработки с учетом формирующихся экономических и общественных условий, несмотря на бесчисленность произведений о трудовом договоре.

Нормы права, регулирующие права и обязанности сторон трудового договора с позиции их достаточности и справедливости, призваны обеспечить необходимый баланс этих прав и обязанностей, создать условия для достижения оптимального согласования интересов участников трудовых отношений.

При законодательном урегулировании прав и обязанностей сторон трудового договора не всегда учитывается тот факт, что работник является экономически менее защищенным субъектом трудовых правоотношений. Именно поэтому гарантии прав работника должны быть более четко законодательно закреплены и обеспечены экономическими и правовыми средствами, включая санкции, которые могут быть применены к работодателю за нарушение прав работника.

Для повышения социальной защищенности работника необходимо законодательное закрепление прав работника и обязанностей работодателя, которые должны быть обеспечены экономическими санкциями.

Трудовой договор как юридический акт индивидуального регулирования трудовых правоотношений характеризуется двумя существенными признаками - он носит договорный характер и при этом является сугубо индивидуальным.

Анализ научной литературы позволяет утверждать, что трудовой договор - это та правовая форма соглашения между работником и работодателем, которая юридически закрепляет (фиксирует) их права и обязанности, способствует их соблюдению, дисциплинирует стороны договора, а в случае возникновения разногласий между ними является гарантией объективного разрешения этих разногласий.

Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений позволяет сторонам трудового договора определить его условия путем достижения соглашения, а также установить права и обязанности сторон. При этом правовое положение сторон различно.

Очевидно, что хотя трудовой договор предполагает свободу обеих его сторон, тем не менее, работник является экономически более слабым субъектом правовых отношений, т.к. он находится в экономической зависимости от работодателя, что обуславливает для него определенные фактические ограничения свободы трудового договора. Трудовой договор юридически оформляет вступление работника в трудовые отношения, определяет права и обязанности работника и работодателя.

При установлении условий трудового договора, которые направлены для достижения целей работодателя, последний не должен злоупотреблять своими правами, ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, своими собственными локальными актами. Принцип неухудшения правового положения работника по сравнению с законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, является одним из важнейших для правоприменительной практики.

Для этой практики одним из ключевых вопросов является определение признаков трудового договора, позволяющих отличать его от смежных с ним гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда.

Проанализировав существующие в науке точки зрения по данной проблеме, можно прийти к выводу, что в качестве основных отличительных признаков, которые позволяют определить вид правоотношений, возникших между сторонами, следует назвать следующие:

1) Трудовым договором определяется трудовая функция работника (работа по определенной должности, специальности и квалификации), которая реализуется в процессе труда. По гражданско-правовому договору, связанному с трудом, исполнитель выполняет индивидуально-определенное задание, по которому устанавливается конечный результат труда.

2) Весьма принципиальные отличия обнаруживаются и в формах юридической ответственности, которая может наступить для участников отношений, связанных с применением труда. В отношении работника предусмотрена дисциплинарная и материальная ответственность, для работодателя - материальная (которая может быть реализована и путем обращения взыскания на его имущество). Участники же гражданско-правовых договоров рискуют быть привлеченными в случае неисполнения ими своих обязанностей к ответственности гражданско-правовой (имущественной).

3) Трудовой договор является основанием возникновения индивидуального правоотношения, в рамках которого осуществляется регулирование всех аспектов взаимоотношений, возникающих между сторонами этого договора и этого правоотношения. В этом заключается его главная роль как регулятора отношений.

Особенности правового статуса субъекта трудового права находят свое отражение в следующих элементах:

- трудовая правосубъектность - способность своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, а также способность осуществлять их;

- юридические гарантии статутных прав и обязанностей (общие и специальные - для отдельных субъектов или видов отношений);

- ответственность, установленная законом за нарушение статутных обязанностей.

ТК РФ необходимо дополнить положением о праводееспособности работника как условии вступления в трудовые отношения с указанием на то, что трудовая праводееспособность работника - это способность иметь трудовые права, своими действиями приобретать, осуществлять трудовые права, а также нести ответственность за их невыполнение без уважительных причин. Этим положением следует дополнить ст. 63 ТК РФ.

С учетом правоприменительной практики, по нашему мнению, требуют законодательного закрепления и организационные вопросы, связанные с заключением, изменением и прекращением трудовых отношений.

Так, в ст. 22 ТК РФ законодатель определил, что работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовой договор, однако он не определил порядок передоверия полномочий на заключение, изменение и расторжение трудового договора, а также на подписание приказа (распоряжения) о приеме и увольнении. Поэтому, на наш взгляд, ст. 22 ТК РФ должна быть дополнена положением о возможности передоверия полномочий работодателя путем издания приказа о возложении обязанностей на определенное время, или для выполнения определенных функций, предусмотренных данной статьей, или выдачи доверенности на выполнение функций работодателя.

Правом заключения, изменения и расторжения трудового договора наделяется непосредственно работодатель, но т.к. практика свидетельствует о наличии и других вариантов оформления правоотношений, то ч. 4 ст. 20 ТК РФ необходимо дополнить указанием, что от имени работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключения, изменения и расторжения трудового договора в порядке передоверия полномочий работодателя при условии, что такие правомочия закреплены в трудовом договоре, и в специальном локальном нормативном акте.

Раскрывая понятие сторон в трудовом договоре, нельзя обойти молчанием, вопрос о соотношении тех прав и обязанностей работника и работодателя, которые находятся в тесной взаимосвязи при осуществлении трудового процесса. В связи с этим, в частности, анализируется принцип недопустимости злоупотребления правом стороной трудового договора, который является ключевым как на стадии установления прав и обязанностей сторон, так и на стадиях его реализации.

Отражением демократических начал в трудовых отношениях является равенство сторон в правоотношении. Между тем на практике стороны трудовых и иных, связанных с ним правоотношений занимают далеко не равное положение. В определенной степени это является следствием экономических и организационных условий современного этапа развития России.

ТК РФ защищает права и работника, и работодателя, определяя в качестве одной из основных задач создание необходимых условий для достижения оптимального согласования их интересов (ст. 1 ТК РФ). Вместе с тем существующий механизм правового регулирования взаимных прав и обязанностей сторон в трудовом договоре не всегда учитывает тот факт, что работник является экономически менее защищенным субъектом правоотношений [25, с. 176].

В связи с этим объем гарантий реализации прав работника и их экономическое содержание должны быть законодательно закреплены и обеспечены мерами экономического и правового характера, которые могут быть применены к работодателю в случаях нарушения им трудовых прав работника.

Анализируя нормы права, регулирующие права и обязанности сторон трудового договора с позиции их достаточности и справедливости, и предлагая внесение в них изменений, следует руководствоваться необходимостью сохранения баланса прав и обязанностей работника и соответствующих им прав и обязанностей работодателя.

Проанализируем законодательное закрепление в нормах ТК РФ процедуры заключения трудового договора и практические проблемы, возникающие на этой его стадии. Законодатель связывает возникновение трудовых отношений с заключением трудового договора (ч. 1 ст. 16 ТК РФ) в письменной форме. Поддерживая законодательное введение в ТК РФ нормы, в соответствии с которой получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя, предлагаем уточнить данное положение и предусмотреть обязательность такой подписи на каждой странице заключенного трудового договора. Данное положение может послужить гарантией от возможных злоупотреблений со стороны работодателя.

На практике возможны случаи, когда при формальном несоблюдении письменной формы заключения трудового договора, он, тем не менее, не считается недействительным. В настоящее время в трудовом праве отсутствует институт недействительности трудового договора. Этот вопрос должен найти свое законодательное регулирование с учетом социального характера трудовых отношений, отражающего экономическое неравноправие сторон трудовых отношений.

Нормы ТК РФ, рассматривающие фактическое допущение работника к работе как способ заключения трудового договора, закрепляют его в качестве юридического факта, порождающего правовые последствия. Позиция Пленума Верховного Суда РФ, изложенная в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", состоит в том, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами либо в силу заключенного с ним трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае, при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица, возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК РФ), и на работодателя может быть возложена обязанность, оформить трудовой договор с этим работником, надлежащим образом (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Хотя понятие представителя как лица, которое может допустить до работы, дано достаточно конкретно, на практике при разрешении споров, связанных с заключением трудового договора (при наличии фактического допущения к работе), следует учитывать принципиальные положения трудового права, защищающие работника как более слабую сторону в трудовых отношениях. Гражданин, допущенный ответственным должностным лицом работодателя к работе, как правило, не знает (и не должен знать), кто конкретно в данной организации обладает правом приема и увольнения. Приступив к работе по определенной трудовой функции, он вполне обоснованно считает себя работником данного работодателя. Не следует организационные проблемы работодателя перекладывать на работника.

В связи с этим, по нашему мнению, следует изменить формулировки ст. ст. 16 и 67 ТК РФ, сместив акцент в пользу работника, не допуская тем самым возможного злоупотребления правом со стороны работодателя. В частности, ст. 67 ТК РФ должна быть дополнена указанием на то, что трудовой договор с работником, проработавшим свыше трех дней, считаются заключенным. При фактическом допущении работника к работе работодатель должен оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позже трех дней со дня фактического допущения работника к работе

Статья 68 ТК РФ не определяет содержание приказа о приеме на работу, указывая лишь на то, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, опубликованным по причине заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно отвечать условиям заключенного трудового договора, оттого ст. 68 ТК РФ необходимо дополнить правилом на то, что приказ обязан заключать все условия трудового договора, необходимые для внесения записей в трудовую книжку.

Анализ практики применения ст. 61 ТК РФ, регулирующей порядок вступления трудового договора в силу и порядок его аннулирования, приводит к выводу о необходимости уточнения ее положений. ТК РФ определяет, что работник должен начать осуществления трудовых обязанностей со дня, назначенного трудовым договором. Если в этом договоре не назначен день начала работы, то работник должен начать работу на следующий рабочий день после введения договора в силу.

В том случае, если работник не начал работу в день, определенный в соответствии с ч. 2 и 3 ст. 61 ТК РФ, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, и он числится незаключенным. Аннулирование трудового договора может последовать в одностороннем порядке со стороны работодателя. На наш взгляд, целесообразно внесение изменений в ст. 61 ТК РФ, в соответствии с которыми аннулирование трудового договора должно производиться приказом (распоряжением) работодателя с последующим уведомлением работника об этом не позднее, чем на следующий день после издания приказа об аннулировании трудового договора.

Исключена из Трудового кодекса РФ всем привычная и лаконичная формулировка «во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы». Всем правоприменителям было понятно, что последний день работы может быть как рабочим днем, протабелированным кодом «Я», так и нерабочим днем (выходной день по сменному графику, пребывание «на больничном» или в отпуске при увольнении по собственному желанию и т. п.). Термин «работа» в этом случае понимался в широком смысле - как работа у данного работодателя, а не конкретный случай выполнения своих трудовых обязанностей в этот день. Термин был устоявшимся в отрасли трудового права и имел под собой соответствующее обоснование. Сейчас введена новая норма: «Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним... сохранялось место работы (должность)» [16, с. 247].

Хотелось бы отметить крайнюю неудачность этой формулировки применительно к отпуску с последующим увольнением. Как известно, последний рабочий день в этом случае попадает на день, предшествующий отпуску, хотя дата увольнения (последнего дня существования трудового договора и трудовых правоотношений между сторонами) приходится на последний день отпуска. Однако если следовать формально приведенной выше формулировке, днем прекращения трудового договора при отпуске с последующим увольнением будет являться именно последний отработанный рабочий день, поскольку за таким работником место работы не сохраняется. Тот факт, что нахождение в отпуске приходится на период действия трудового договора, является несомненным, но такой работник уже не имеет права отозвать свое заявление и вернуться на прежнее место (должность). Весь смысл термина «сохранение места работы» состоит в том, что работник имеет право вернуться на него и продолжить работу по обусловленной трудовой функции.

Также весьма неудачно решение законодателя о закреплении помимо термина «день прекращения трудового договора» еще термина «день оформления прекращения трудовых отношений». Последний из этих терминов используется при описании порядка увольнения за прогул, увольнение вследствие осуждения работника, препятствующего продолжению работы, а также порядка увольнения женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности.

Данное решение неверно с точки зрения теории права, согласно которому правопрекращающий юридический факт не может наступить ранее, чем его последствия. Последствия от увольнения могут наступить только после оформления прекращения трудового договора, а не до. Работодатель не может «отменить» своим властным актом волеизъявления те правоотношения, которые уже фактически истекли. Последствия правопрекращающего юридического факта всегда возникают в будущем времени.

Такое решение вопроса также весьма негативно отразится на порядке обеспечения работников пособиями по государственному социальному страхованию. Во всем остальном статью, регламентирующую порядок увольнения, следует признать удовлетворительной, соответствующей сложившейся правоприменительной практике и отвечающей потребностям сторон трудового договора.

Таким образом, можно отметить, что изменения, внесенные Федеральным законом от 30.06.2006 90-ФЗ, в отдельных случаях дали больше прав работодателю, в других - усилили гарантии работнику; в отдельных случаях принятая в новой редакции норма является совершенно обоснованной и в то же время рядом соседствует совершенно «нерабочее» с точки зрения правоприменительной практики положение закона. Однако новая редакция уже принята, и узнать, насколько были удачными эти изменения, мы сможем лишь в результате нашей с вами совместной работы по применению этого Закона.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Радикальные перемены в обществе произошли в связи с реформированием российской экономики: на основе института частной собственности понемногу образовывается институт предпринимательства, в котором государство прекратилось выступать в роли единственного возможного работодателя; несогласие государства с исполнительной моделью регулирования социально-трудовых отношений, не разрешающей в соответствующей степени индивидуализировать отношения между сторонами трудовых отношении, принудил работника и работодателя направиться к более качественному и гибкому механизму опосредования трудовых взаимоотношений - к договору.

Советская система управления оставила чрезмерную урегулированность трудовых правоотношений «сверху» не позволяя резко заменить нормативные акты трудовыми договорами. По данному фактору государство вынуждено было начать поиск адекватного равноправие нормативного и договорного регулирования трудовых отношений, при котором на законодательном уровне учреждались бы только наименьшие стандарты обеспеченности работников как менее защищенной в последних экономических соглашениях работника и работодателя, и разнообразно стимулировалось бы превышение данный стандарт.

Трудовой кодекс РФ принятый в 2001 году решил настоящие задачи на юридическом уровне. Тем не менее, работники и работодатели, как и когда-то, сталкиваются с определенными трудностями при заключении трудовых договоров.

Причины разные во – первых различии, а нередко и противоречии заинтересованностей сторон, а также в неравном их положении: работник, располагая только своими способностями, является экономически более слабой стороной по сравнению с работодателем, владеющим капиталом. Разрешить эти противоречия и «уравновесить силы» сторон за счет лишь нормативно-правовых утверждений в соответствующей мере невыполнимо - поиск равновесия интересов конкретного работника и конкретного работодателя требует индивидуального подхода, учета различных социальных, психологических, экономических, и иных факторов, обладающих значимостью именно для этих трудовых взаимоотношений. Для решения этой задачи требуется не только время, но и соответственные знания.

Вопроса, появляющиеся у сторон при работе над соглашениями конкретного трудового договора, во многом связаны с тем, что сложившееся к 2000 году мнение о моделях условий трудовых договоров полностью основывались на разработках Министерства труда РФ в начале девяностых годов. В обстановке отсутствия актуального рекомендательного акта федерального значения для многих работодателей оказалось предпочтительнее использовать примерные образцы трудового договора, предложенных на страницах практических изданий, а не разрабатывать собственные проекты индивидуальных трудовых соглашений.

У тех же работодателей, кто установил работу над соглашениями трудовых договоров, учитывающих особенность деятельности предприятия, в число приоритетных задач, но в связи с этим возникали определенные проблемы с принципиальными и техническими недостатками положений нового трудового законодательства.

В конце концов, еще одной причиной недостаточного развития договорного регулирования индивидуальных трудовых отношений, показывается непонимание работодателями и работниками истинного значения трудового договора - не только как основания возникновения трудовых отношений, но и как их регулятора в трудовом движении.

За кадровой службой традиционно остается одна из функций в трудовых отношений это непосредственно заключение трудовых договоров, а участие отделов организации и оплаты труда в определении их условий остается минимальным и в основном сводится к установлению размеров заработной платы. Между тем, от того, какие условия включены в трудовой договор, напрямую зависит эффективность организации труда на предприятии.

Непродуманный, формальный и несбалансированный (поверхностный в отношении одних и углубленный по отношению к другим) подход к установлению прав и обязанностей сторон в обстоятельствах нового юридического регулирования приводит к тому, что работодатель не вправе без получения письменного согласия работников проводить даже незначительные мероприятия по целесообразному применению технических и производственных мощностей, наилучшей расстановке работников в процессе производства, кооперации и разделению труда.

Отстранение специалистов от налаженности труда, от работы над условиями трудовых договоров и отсутствие перспективы видения последствий включения в трудовой договор отдельных положений у специалистов по кадрам, разрабатывающих и заключающих трудовые договоры, обнаруживается одной из причин создания труднопреодолимых преград для результативной организации труда на предприятии еще на стадии установки трудовых отношений. Вследствие настоящего повышения значимости договорных условиях регулирования, когда государственные органы в общей сложности лишь устанавливают содержание трудового договора, но не исполняют его вместо работника и работодателя конкретными положениями, обладание специалистами по организации труда знаниями о природе трудового договора становится особо значимым.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные акты

1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Международное публичное право. Сборник документов. Т. 1. – М.: БЕК, 1996. – С. 460 – 464.
2. Рекомендация Международной Организации Труда от 19 июня 1981 г. № 163 о содействии коллективным переговорам // Библиотечка Российской газеты. – 1999. – 13 октября. – № 22-23.
3. Конституция РФ. – М.: Ось-89, 2008. – 48 с.
4. Трудовой кодекс РФ (по состоянию на 1 января 2010г.). – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2010. – 191с.
5. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30.06.06 № 90-ФЗ (с изменениями от 17 июля 2009 г.) // Российская газета (Федеральный выпуск). 2006. – 7 июля. – № 4112.
6. Федеральный закон «О персональных данных РФ» от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ (с изменениями на 13.03.2009г.) // Российская газета (Федеральный выпуск). – 2006. – 29июля. – № 4131
7. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (с изменениями на 27.12.2009 г.) // Российская газета. – 2004. – 9 августа. – № 166.

Учебная и научная литература

1. Александров Н. Г. Трудовые правоотношения: учебник. – М.: Проспект, 2009. – 344 с.
2. Болдарев В.А., Сысоев В.А Трудовое право России: уч. для вузов. – М.: Норма, 2008. – 832 с.
3. Буянова М. О. Трудовое право в вопросах и ответах: Учеб. пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 176 с.
4. Горожанкина М.А. Трудовое права: Конспект лекций. – Новосибирск: Изд-во СГУПСа, 2008. – 218 с.
5. Гриженко Е. М. Трудовое право: Учебник. – Издание четвертое, перераб. и доп. – М.: ПБОЮЛ, 2007. – 448 с.
6. Житов О. Б. Трудовое право: учебник. – М.: Флинта: МПСН, 2008. – 384 с
7. Касьянова. Г.Ю. Прием и увольнение работников с учетом всех изменений законодательства. – Издание десятое, перераб. и доп. – М.: ИД «Аргумент», 2008. – 200 с.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н.Гусова. – М.: ООО "ТК Велби", ООО "Издательство Проспект", 2008. – 258 с.
9. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М.: ИНФРА, 2007. – 574 с.
10. Куренного А.М. Трудовое право России: Учебник. –‏‏‏ М.: Юристъ, 2006. – 236 с.
11. Микушина М.Н. Трудовой договор с учетом изменений и дополнений в Трудовом кодексе РФ: Учеб. пособие. – М.: ИЦ «Мысль», 2007. – 156 с.
12. Никонов Д. А. Стремоухов А. В. Трудовое права: курс лекций. – М.: Норма, 2009. – 423 с.
13. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения: Практ. пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт-Издат, 2009. – 550 с.
14. Панина А. Б. Трудовое право: Учебное пособие. – М.: ФОРУМ: ИНФРО-М, 2009. – 272 с.
15. Пресняков М.В., Чанов С.Е. Трудовое право России: Учебник. – М.: Юристъ, 2007.– 477 с.
16. Сальникова Л.В. Справочник работодателя. Сложные вопросы применения Трудового кодекса: ситуации и примеры / Л.В.Сальникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Омега-Л», 2009. – 142 с.
17. Смирнова О.В. Трудовое право: Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное. – М..: ПРОСПЕКТ, 2008. – 573 с.
18. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. – М.: ООО‏ «ТК Велби», 2007. – 445 с.
19. Новикова И.Ю., Ивлева Е.Н., Белякова В.В. Трудовой кодекс «по – новому» Комментарий к статьям ТК РФ. – М.: Из дательство «Альфа-Пресс», 2007. — 368 с.
20. Хапаев А. О. Трудовое право в вопросах и ответа: учеб. пособие. – М.: Флинта: МСПН, 2009. – 208 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Образец Трудового договора

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №23

с. Редкая Дубрава «08» апреля2009г

Правление сельскохозяйственной артели племзавода имени Карла Маркса Немецкого национального района Алтайского края, именуемая в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ» в лице председателя правления Гартмана Александра Александровича, действующий на основании Устава с одной стороны, и гражданин Корнилов Сергей Владимирович, именуемый в дальнейшем РАБОТНИК, заключили настоящий договор о нижеследующем:

* 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.
1. Настоящим Договором устанавливаются трудовые и иные, связанные с ним отношения между РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ.
2. РАБОТНИК принимается на работу к РАБОТОДАТЕЛЮ в соответствии со штатным расписанием на должность Водителя – экспедитора.
3. Место работы: Алтайский край, Немецкий национальный район, с. Редкая Дубрава, ул. Октябьская,51.
4. Условия труда РАБОТНИКА, обязанности сторон, размер и форма оплаты труда РАБОТНИКА, а так же все прочие условия, вытекающие из наличия трудовых отношений между РАБОТНИКОМ и РАБОТОДАТЕЛЕМ, регулируются нормами трудового законодательства Российской Федерации, настоящим Договором и внутренними нормативными документами РАБОТОДАТЕЛЯ.
	1. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ.
5. Должностные обязанности работника устанавливаются в соответствии с должностной инструкцией, утвержденной РАБОТОДАТЕЛЕМ и в некоторых случаях, инструкциями, а также приказами и распоряжениями РАБОТОДАТЕЛЯ.
6. По мере необходимости РАБОТОДАТЕЛЬ уточняет круг должностных обязанностей РАБОТНИКА, конкретных заданий в пределах должности (трудовой функции), определенной в настоящем трудовом договоре, а также
7. В случае производственной необходимости РАБОТОДАТЕЛЬ имеет право привлекать работника на другие работы.

3. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ДОГОВОРА.

3.1. Трудовой договор заключается:

1. На неопределенный срок.
2. Датой начала работы является «09» апреля 2009г.
3. Работа по настоящему договору является для Работника: основной, по совместительству.
4. РАБОТНИКУ устанавливается испытательный срок продолжительностью три месяцев в целях проверки его соответствия поручаемой работы.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.

4.1. РАБОТНИК имеет право на:

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
* предоставление ему работы, обусловленной настоящим договором;
* рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренными государственными стандартами организации и безопасности труда;
* своевременную и в полном объеме выплату заработанной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов, всеми не запрещенными законом способами;
* возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотрены

 трудовым законодательством.

4.2. РАБОТНИК обязан:

* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим договором и » должностной инструкцией;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, технике безопасности и производственной санитарии;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
* в том случае, когда работодатель оплачивает обучение работника в учебном заведении, работник должен отработать после окончания обучения на предприятии не менее трех лет; при увольнении работника по собственному желанию или по инициативе работодателя (несоответствие занимаемой должности и т.п.) до истечения срока отработки, работник полностью возвращает работодателю сумму, затраченную на его обучение.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

5.1. Работодатель имеет право:

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил трудового распорядка организации:
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;
* принимать локальные нормативные акты;
* создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.2. Работодатель обязан:

* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
* исполнять иные трудовые обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, РАБОТНИКУ устанавливается должностной оклад в размере 6000 (Шесть тысяч) рублей в месяц.

1. На период действия настоящего трудового договора на РАБОТНИКА распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами.
2. Заработанная плата выплачивается два раза в месяц, десятого и двадцать пятого числа каждого месяца, следующего за тем, в котором она была начислена, путем выдачи наличных денег.
3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.
4. Режим работы по графику.
5. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 28 календарных дней.

8. ПЕНСИОНИРОВАНИЕ.

8.1. РАБОТНИК имеет право на пенсию на общих основаниях (ФЗ «О трудовых пенсиях РФ» ст. 7)

9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

9.1. РАБОТНИК подлежит социальному и медицинскому страхованию в соответствии с действующим законодательством РФ и, в предусмотренных законом случаях, обеспечиваются пособиями по временной нетрудоспособностью, прочим пособиям. Обязанность и расходы по страхованию РАБОТНИКА лежат на РАБОТОДАТЕЛЕ.

1. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.
2. РАБОТНИК несет материальную ответственность за причиненный им действием или бездействием материальный ущерб РАБОТОДАТЕЛЮ в пределах, предусмотренных действующим законодательством.
3. РАБОТОДАТЕЛЬ несет перед РАБОТНИКОМ материальную ответственность в случаях получения последним трудового увечья в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.
4. РАБОТНИКОМ, несущим ответственность за сохранность денежно-материальных ценностей, заключается дополнительно Договор о материальной ответственности.
5. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ.
6. РАБОТНИК обязан соблюдать условия конфиденциальности в отношении информации и документов, используемых им при исполнении должностных обязанностей (работ) или к которым он имеет доступ; не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности работодателя, без его разрешения
7. РАБОТНИК в течение действия настоящего Договора, обязан не иметь деловых контактов с клиентами РАБОТОДАТЕЛЯ помимо определенных его должностными обязанностями.
8. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется выяснять биографические и другие характеризующие личность РАБОТНИКА данные только с его согласия, а также не использовать имеющиеся у него сведения о РАБОТНИКЕ в ущерб последнему.
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.
10. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписаниями его сторонами. Если работник не приступил к работе в день начала работы, РАБОТОДАТЕЛЬ аннулирует трудовой договор (ст. 61 ТК РФ).
11. Споры между РАБОТНИКОМ и РАБОТОДАТЕЛЕМ регулируются путем переговоров. При отсутствии положительного результата переговоров, споры подлежат разрешению в порядке, предусмотренном действующим законодательством о труде.
12. Изменения и дополнения настоящего Договора возможны только по соглашению сторон, в письменной форме и являются неотъемлемым приложением к настоящему Договору.
13. Настоящий договор составлен в двух экземплярах: один экземпляр хранится в отделе кадров РАБОТОДАТЕЛЯ, другой находится у РАБОТНИКА. Оба экземпляра имеют одинаковую силу.
14. Настоящий Договор является конфиденциальным документом и разглашению не подлежит.

13. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

РАБОТОДАТЕЛЬ:

СХАПЗ им. Карла Маркса

Адрес регистрации: 658874 Алтайский край, МНР с.Редкая Дубрава ул.Октябрьская,51 тел. 26-8-85

Реквизиты: ИНН 2259000040

КПП 225901001

Р/с 40702810402580102583

В Алт. Сбербанке РФ

Гартман А. А.

РАБОТНИК:

Корнилов Сергей Владимирович

Адрес: с. Редкая Дубрава ул. 60 лет ВЛКСМ. 4

Паспорт серия 0104 № 227651

Дата выдачи: 22.11.03 г.

Кем выдан: ОВД ННР АК

Страх. св-во ГПС 069-627-861-20 ИНН465798025462

Корнилов С.В.

Экземпляр трудового договора получил

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Корнилов С.В. «08» апреля 2009г.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Образец Договора о полной индивидуальной материальной ответственности

ДОГОВОР

О полной индивидуальной материальной ответственности

с. Редкая Дубрава «08»апреля 2009г.

В целях обеспечения сохранности материальных ценностей, принадлежащих СХАПЗ им. Карла Маркса, именуемое в дальнейшем «Предприятие», Председатель Гартман Александр Александрович, действующий на основании Устава, с одной стороны, и работник Корнилов Сергей Владимирович, именуемый в дальнейшем «Работник» занимающий должность другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему предприятием материальных ценностей и в связи с изложенным обязуется:

1. Бережно относится к переданным ему для хранения или для других целей материальным ценностям предприятия.
2. Принимать исчерпывающие меры по предотвращению ущерба.
3. Своевременно сообщать должностным лицам, которым он непосредственно подчинен, о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему материальных ценностей.
4. Вести в порядке, установленном на предприятии, учет материальных ценностей.
5. Составлять и представлять в порядке, установленном на предприятии, товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенных ему материальных ценностей.
6. Участвовать в инвентаризации вверенных ему материальных ценностей.

2. Предприятие обязуется:

1. Создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных ему материальных ценностей.
2. Знакомить работника с положениями законодательства, устанавливающими меры материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию.
3. Доводить до сведения работника под роспись инструкции и иные локальные акты предприятия, устанавливающие порядок хранения, приемки, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства переданных ему материальных ценностей.
4. Проводить в установленном порядке инвентаризацию материальных ценностей.

3. В случае необеспечения по вине работника сохранности вверенных ему материальных ценностей, определение размера ущерба, причиненного предприятию, и его возмещение производится в соответствии с законодательством и локальными актами предприятия.

4. Работник не несет материальной ответственности, если будет доказано, что ущерб материальным ценностям был причинен не по его вине.

5. Действие настоящего договора распространяется на все время работы с вверенными работнику материальными ценностями предприятия.

6. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, из которых первый находится у администрации, а второй - у работника.

Подписи сторон:

Председатель СХАПЗ им. Карла Маркса Работник

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гартман А.А \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Корнилов С.В.

Экземпляр договора о полной материальной ответственности получил:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Корнилов С.В. «08» апреля 2009г.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Образец должностной инструкции

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ

водителя - экспедитор

1. Общие положения.
2. Водители относятся к категории рабочих.
3. На должность водителя назначается лицо, имеющее соответствующее профессиональное образование:

- для работы на легковом автомобиле - водительское удостоверение, выданное на право управления автомобилями категории «В» (автомобили, за исключением относящихся к категории «А», разрешенная максимальная масса которых не превышает 3500 кг. и число сидячих мест которых, помимо сиденья водителя не превышает восьми);

- для работы на грузовом автомобиле - водительское удостоверение, выданное на право управления автомобилем категории «С» автомобили, за исключением относящихся к категории «Д», разрешенная максимальная масса которых превышает 3500 кг:

- для работы по перевозке пассажиров - водительское удостоверение, выданное на право управления автомобилем категории «Д» (автомобили, предназначенные для перевозки пассажиров и имеющие более восьми сидячих мест, "помимо сиденья водителя);

- для работы на автомобиле с прицепом - водительское удостоверение, выданное на право управления автомобилем категории «Е» (составы транспортных средств с тягачом, относящимся к категории «В», «С» или «Д», которыми водитель имеет право управлять, но которые не входят сами в одну из этих категорий или в эти категории).

3. Назначение на работу в качестве водителя и освобождение от неё производится распоряжением председателя с/х артели по рекомендации заведующего гаражом или главного инженера.

4. Водитель должен знать:

4.1. Законодательные и нормативные правовые акты, рекомендуемые инструкции по безопасности дорожного движения.

1. Правила дорожного движения.
2. Правила внутреннего трудового распорядка

4.4. Правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной
санитарии и противопожарной защиты

4.5.Проводить текущий и капитальный ремонт, а также техническое обслуживание транспортного средства.

1. Водитель подчиняется непосредственно заведующему гаражом или механику гаража.
2. На время отсутствия водителя (болезнь, отпуск, пр.) его обязанности выполняет лицо, назначенное заведующим гаражом (гл.инженером, председателем).

II. Должностные обязанности.

1. Водитель перед выездом на линию обязан:

- пройти предрейсовый медицинский осмотр;

- при получении путевой документации, предъявить своё удостоверение на право управления транспортным средством;

- в рулевом управлении проверить: затяжку, величину люфта рулевого колеса, надежность крепления колонки рулевого колеса; отрегулировать тормоза (ножной и ручной);

- проверить, нет ли подтекания бензина, масла, воды, а в системе зажигания — плотность и чистоту контактов;

2. Водитель на линии обязан:

- следовать по указанному маршруту;

- при возникновении неисправности автомобиля, угрожающей безопасности движения, принять меры по её устранению. 3.Водитель обязан постоянно следить за исправностью электрооборудования и систем питания двигателя. В автомобиле всегда должно быть: проверенный огнетушитель, набор инструментов водителя, аптечка для оказания первой медицинской помощи, знак аварийной остановки и молоточки (для водителей автобуса) для разбивания стекол в автобусе.

4. После возвращения с маршрута водитель обязан сдать путевой лист диспетчеру с приложением необходимых к нему документов. Водителю запрещается:

- управлять автомобилем в состоянии алкогольного и наркотического опьянения, болезненном или переутомленном состоянии;

- передавать управление автомобилем лицам, не имеющим при себе удостоверения на право управления автомобилем данной категории или неуказанном в путевом листе, или находящимся в состоянии алкогольного и наркотического опьянения;

- использовать автомобиль в целях личной наживы

III. Права.

Водитель имеет право:

1. Знакомиться с проектами решений руководства с/х артели, касающихся деятельности водителей.
2. Вносить предложения по улучшению деятельности автопарка.
3. Запрашивать у заведующего гаражом или механика запчасти, документы и т.д., необходимые для выполнения должностных обязанностей.
4. IV. Ответственность.

Водитель несет ответственность:

1. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией - в пределах, определенных действующим трудовым законодательством, действующим в Российской Федерации.
2. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности - в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.
3. За причинение материального ущерба - в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

Должностная инструкция разработана в соответствии с Тарификационно - квалификационной характеристикой общеотраслевых должностей служащих и общеотраслевых профессий рабочих.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Распоряжение о приеме на работу

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АРТЕЛЬ ПЛЕМЗАВОД ИМЕНИ КАРЛА МАРКСА НЕМЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ РАЙОН АЛТАЙСКИЙ КРАЙ

РАСПОРЯЖЕНИЕ № 111-к

29 июня 2009 года с. Редкая Дубрава

Принять с 08.04.09 г.:

- Корнилова Сергея Владимировича, водителем – экспедитором, на общих основаниях, оплата по должностному окладу.

Основание: трудовой договор № 23 от 08.04.09 г., заявление.

Председатель

А.А. Гартман

Ознакомлен: