

Порядок приема на работу. Заключение и расторжение трудового договора.

Регулируется: ст.56-71;
ст. 77-84 Трудового Кодекса РФ

Трудовой договор

трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:

работодатель обязуется:

предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции; обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права; своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

а работник обязуется: лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию; соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- **ПРЕАМБУЛА:**

- ФИО работника и наименование работодателя
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- ИНН (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

- **Обязательными условия:**

- место работы,
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, а также срок его действия и основания для заключения срочного трудового договора
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если он отличается от общих правил);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной, в пути);
- условие об обязательном социальном страховании;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Содержание трудового договора

дополнительные условия:

- об уточнении места работы;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя.

Документы предъявляемые при приеме на работу

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

дополнительные документы:

- справка о прохождении предварительного медицинского освидетельствования - при приеме на работу лиц, моложе 18 лет; лиц, поступающих на тяжелые работы и на работы с вредными и опасными условиями труда, а также на работы, связанные с движением транспорта; лиц, поступающих на работу на организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, детские учреждения; лиц, поступающих на работу в районах Севера; других лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- трудовая рекомендация МСЭК — при приеме на работу инвалидов;
- направление на работу органов службы занятости — при приеме на работу в счет квоты;
- справка налоговой инспекции о предоставлении сведений об имущественном положении работника — при поступлении на государственную службу.

Запрещается требовать документы, помимо предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Испытательный срок

Срок испытания не может превышать **3 мес.**, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - **6 мес.**, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Испытательный срок

1. Если результат испытания неудовлетворительный, то трудовой договор с работником подлежит расторжению по ст. 71 Трудового кодекса РФ.
 - Расторжение договора при этом производится:
 - до истечения срока испытания;
 - с предупреждением об этом работника в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин;
 - без учета мнения соответствующего профсоюзного органа;
 - без выплаты выходного пособия.
2. В период срока испытания работник вправе расторгнуть трудовой договор **по собственному желанию**, если он придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей. В этом случае работник обязан предупредить работодателя в письменной форме за три дня до расторжения трудового договора.

Виды трудового договора

- 1) трудовой договор на неопределенный срок;
- 2) трудовой договор на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться: по инициативе работодателя или работника; лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или с учетом условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Перечень таких случаев дан в ст. 59 Трудового кодекса РФ. Перечень не исчерпывающий. Другие случаи могут быть предусмотрены федеральным законом.

Основания для прекращения ТД (ст. 77)

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных ТК РФ и другими федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работ;
- другие основания, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами (например, ст. 278 ТК РФ)

Основания прекращения трудового договора по сфере их распространения

- общие (распространяются на всех работников)
- дополнительные (распространяются лишь на отдельные категории работников (ст. ст. 71, 288, 278, 307, 347)).

Расторжение тр. договора

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей

- а) **прогула**, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- б) **появления работника на работе** (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) **в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения**;
- в) **разглашения охраняемой законом тайны** (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- г) **совершения по месту работы хищения** (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- д) **установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда**, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу

Расторжение тр.договора

- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

Расторжение тр.договора

- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами

Рабочее время — время, в течение которого работник выполняет свою трудовую функцию.

- **Нормальная продолжительность рабочего времени** — 40 часов в неделю.

- **Сокращённая продолжительность рабочего времени (часов в неделю):**
 - 36 часов — для работников в возрасте от 16 до 18 лет; другие категории работников (педагогические, медицинские и др.);

- 35 часов — для работников, являющихся инвалидами 1-й или 2-й группы;

- от 30 до 36 часов — для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 24 часа — для работников в возрасте до 16 лет;

- 18 часов — для учителей школ, преподавателей техникумов и т. д.;

- 12 часов — для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учёбы время.

• **Неполное рабочее время** — работник работает меньше нормы, получает заработную плату пропорционально отработанному времени. Устанавливается соглашением между работником и работодателем.

Трудовой кодекс РФ устанавливает лишь максимальную продолжительность рабочего времени, его минимальная продолжительность законодательством не определена.

Сверхурочная работа — это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной нормальной продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам осуществляется работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

— при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения её последствий или стихийного бедствия;

— при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

— при необходимости осуществить начатую работу, невыполнение которой может повлечь за собой порчу или гибель имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

— при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

— для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если она не допускает перерыва.

К сверхурочным работам запрещено привлекать несовершеннолетних работников, беременных женщин.

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха:

— **обеденный перерыв** — не более 2 часов и не менее 30 минут, не включается в рабочее время. В течение этого перерыва работник вправе отлучаться с места работы;

— **ежедневный отдых** — от конца смены до начала следующей рабочей смены должен составлять не менее 12 часов;

— **выходные дни** — не менее 42 часов в неделю, общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации;

— **нерабочие праздничные дни**: общее количество за год — 11 дней. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;

— **отпуска** — не менее 28 календарных дней, 31 день для несовершеннолетних работников, 56 дней для педагогических работников. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Отзыв работника из отпуска с целью привлечения его к работе допускается только с его согласия.

Дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Дисциплинарные взыскания — санкции, применяемые работодателем в отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Дисциплинарное увольнение — крайняя мера дисциплинарного взыскания в виде расторжения трудового договора, возлагаемая работодателем за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей может последовать (согласно пп. 5–10 ст. 81 ТК РФ) за:

- неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, а именно:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (данное положение касается только руководителей организации (филиала, представительства), их заместителей или главных бухгалтеров);
- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Взыскание может быть применено не позднее месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения.

Индивидуальный спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, трудового договора (несогласие работника с начислением заработной платы, с переводом на другую работу, наложением на него взыскания, изменением условий труда и т. д.) рассматриваются комиссиями по трудовым спорам или в суде.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками и работодателем (установление и изменение условий труда, включая заработную плату, заключение, изменение и выполнение коллективного трудового договора, а также отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права). Рассматривается примирительной комиссией; посредником; трудовым арбитражем. В случае, если решение трудового спора не будет найдено, то трудовой коллектив имеет право на забастовку.

Оформление кадровых документов

- Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 в ред. От 06.02.04 № 225 «О трудовых книжках» // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.
- Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004. № 1. «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Вопросы статистики. 2005. № 10.
- Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек» // Бюллетень Минтруда РФ 2004. № 5.

Задача 1. Повар Захарова работала в кафе по бессрочному договору. Неудовлетворенная условиями труда, она подала письменное заявление об увольнении по собственному желанию. Рассмотрев заявление, директор кафе принял решение о ее увольнении через два месяца в связи с производственной необходимостью.

Правомерно ли решение директора? Каков порядок расторжения бессрочного трудового договора по инициативе работника?

Ответ к задаче 1: Решение директора незаконно. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

Задача 2: Выпускник колледжа пришел впервые поступать на работу по полученной специальности. Принимая его документ, начальник отдела кадров сказал «Паспорт и диплом в порядке. Не хватает только характеристики, подписанной директором колледжа, и справки о том, что ты не состоишь на учете в комиссии по делам несовершеннолетних. Принесешь недостающие документы, и мы заключим трудовой договор. Но имей ввиду, тебе придется пройти испытательный срок в течение 3 месяцев, после чего мы окончательно решим вопрос о приеме на работу». Какие действия начальника отдела кадров не соответствуют трудовому законодательству?

Ответ к задаче 2: Не соответствуют трудовому законодательству требования принести характеристику с места работы, справку из комиссии по делам несовершеннолетних, а также требование о прохождении испытательного срока для выпускника колледжа, впервые поступающего на работу по специальности.

Задача 3. 16-летний Николай и 20-летний Сергей были приняты на работу с испытательным сроком. По истечении трех месяцев обоих уволили как не выдержавших испытательного срока. Объясните, правомерны ли действия администрации в отношении несовершеннолетнего Николая. Объясните, правомерны ли действия администрации в отношении двадцатилетнего Сергея:

Задача 4. Какие документы должен представить при заключении трудового договора 25-летний Леонид Иванович, который устраивается на работу в районную поликлинику на должность врача-рентгенолога?

Ответ к задаче 3: действия администрации в отношении несовершеннолетнего Николая неправомерны, так как в отношении несовершеннолетних испытательный срок не допускается. В отношении двадцатилетнего Сергея действия администрации правомерны.

Ответ к задаче 4: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство, документы воинского учета, документ об образовании.

Задача 5: Андрей подал заявление о расторжении трудового договора. По истечении двух недель директор завода сказал Андрею, что уволить его не может, так как на место Андрея еще не найден новый работник.

«А если ты не выйдешь на работу завтра, - пригрозил директор, - я уволю тебя за прогул!»

Должен ли Андрей работать до тех пор, пока не будет найден новый работник на его место? Может ли директор уволить Андрея за прогул, если он не выйдет на работу по истечении двухнедельного срока?

Ответ к задаче 5: Нет.

Статья 80 Трудового кодекса РФ: Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.