**ФНПР**

**Союз «Краснодарское краевое**

**Объединение организаций профсоюзов»**

**Т Р У Д О В О Й Д О Г О В О Р**

**- основа трудовых отношений**

**г. Краснодар 2019**

**ВВЕДЕНИЕ**

 В целях безвозмездного предоставления правовой информации Краснодарским краевым профобъединением в настоящем материале изложены положения Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"которыми регламентируются трудовые отношения в части заключения, изменения и прекращения трудового договора.

В Конституции Российской Федерации закреплено, что в нашей стране признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина, охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (статья 7, 17).

В ней закреплены следующие конституционные принципы трудовых отношений:

**1. Труд свободен.** Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

**2. Принудительный труд запрещён.**

**3.** **Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом** **минимального размера оплаты труда,** **а также право на защиту от безработицы.**

**4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры**, включая право на забастовку.

**5. Каждый имеет право на отдых**. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (статья 37).

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) определяет, что трудовые отношениявозникают между работником и работодателем на основании трудового договора, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

**Трудовой договор**

Понятие трудового договора закреплено в статье 56 ТК РФ, согласно которой - это 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 определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (заёмный труд) запрещён статей 56.1 ТК РФ.

При этом следует отметить, что не является заёмным трудом труд работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), особенности регулирования которого закреплены в главе 53.1ТК РФ.

В трудовом договоре указываются:

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

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

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

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**

**место работы****,** а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

**трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

**дата начала работы**, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

**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 для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

**гарантии и компенсации за 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 в необходимых случаях характер работы** (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

**условия труда на рабочем месте;**

**условие об обязательном социальном страховании работника** в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо вышеуказанные сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

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

*- 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 счёт 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, установленныхтрудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;*

*- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.*

*По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей* (статья 57 ТК РФ).

**Срок трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределённый срок;

2) на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

**Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок** с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно:

**- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника**, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

**- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;**

**- для выполнения** **сезонных работ**, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода (сезона);

**- с лицами, направляемыми на работу за границу**;

**- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя** (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг;

**- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определённый период или для выполнения заведомо определённой работы**;

**- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой;**

**- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;**

**- в случаях избрания на определённый срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу**, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- **с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и** **общественные работы****;**

**- с гражданами, направленными для прохождения** **альтернативной** **гражданской службы;**

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами:

- **с проректорами образовательной организации высшего образования заключается срочный трудовой договор;**

**- с тренерами, спортсменами**

**- с государственными служащими, сотрудниками правоохранительных органов, адвокатами, иностранными гражданами** (статьи 332,.348.2, 348.4 ТК РФ, Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ и др.).

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

*с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);*

*с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в* *порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;*

*с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в* *районах Крайнего Севера* *и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;*

*для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;*

*с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;*

*с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с* *перечнями* *работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;*

*с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;*

*с лицами, получающими образование по очной форме обучения;*

*с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;*

*с лицами, поступающими на работу по совместительству;*

*в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными* *законами**:*

*- с работником, привлекаемым в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, заключается трудовой договор на неопределённый срок или срочный трудовой договор продолжительностью не менее двух лет, в которых указываются меры поддержки, включая компенсации и иные выплаты, предоставляемые работодателем работнику, порядок и условия их предоставления* (статья 22.2 Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1"О занятости населения в Российской Федерации").

**Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.**

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

Трудовой договор, заключенный на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключённым на неопределённый срок.

**Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок**(статьи 58, 59 ТК РФ).

По общему правилу, указанному в статье 63 ТК РФ, заключение трудового договора допускается с шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами:

- лица, достигшие возраста пятнадцати лет,получившие общее образование, оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;

- с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключён с лицом, получившимлибо получающим общее образованиеи достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы;

- в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа;

- к работе в ночное время, с вредными и (или) опасными условиями труда, на вахтах, в спорте, религиозных организациях не допускаются лица моложе восемнадцати лет, в т.ч иностранные граждане (96, 99, 265, 298, 327.1, 342, 348.8 ТК РФ).

**Документы предъявляемые работодателю при заключении трудового договора**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям- при поступлении на работув сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью водного, воздушного и наземного транспорта, детективной деятельности .

В отдельных случаях с учётом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

**Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.**

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (статья 65 ТК РФ).

**Трудовая книжка**

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225"О трудовых книжках".

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

**Гарантии при заключении трудового договора**

**Согласно статье 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.**Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определённой профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определённого уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

**Запрещается отказывать в заключении трудового договора:**

**- женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;**

**- работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.**

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

**Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.**

**Испытание при приёме на работу**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

**Испытание при приёме на работу не устанавливается для:**

**- лиц, избранных по конкурсу** на замещение соответствующей должности, проведённому 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, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование** по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам **и впервые поступающих на работу** по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

**- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;**

**- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;**

**- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;**

**- лиц, успешно завершившим ученичество;**

**- госслужащих и сотрудников правоохранительных органов согласно соответствующим федеральным законам;**

- лицам указанным в коллективным договоре.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).

В соответствие со статьёй 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В этом случае расторжение трудового договора производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

**Вступление в силу трудового договора**

По общему правилу, указанному в статье 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Согласно статье 327.3 ТК РФ трудовой договор с иностранным гражданином или лицом без гражданства вступает в силу не ранее дня получения разрешения на работу.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором либо если такой день не определён, то на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечение по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

**Работа не указанная в трудовом договоре**

**Согласно статье 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором**, за исключением случаев:

- катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при которых работник, гражданский служащий может быть переведён без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, должность у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (статья 72.2 ТК РФ, статья 30 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ"О государственной гражданской службе Российской Федерации").

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Работа по совместительству имеет свои особенности, которые определеныв главе 44 ТК РФ (статья 60.1 ТК РФ).

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (статья 66 ТК РФ).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Такая работа может осуществляться путём совмещения профессий (должностей) расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2 ТК РФ).

**Гарантии при изменении условий трудового договора**

Согласно статье 72 ТК РФ изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель являющийся юридическим лицом обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, работодатель - физическое лицо не позднее чем за 14 календарных дней, а религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77ТК РФ.

В случае когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Вводимые изменения определённых сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (статья 74 ТК РФ).

**Смена собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, ее реорганизация, изменение типа государственного или муниципального учреждения**

Согласно статье 75 ТК РФ при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трёх месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчинённости) организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

При отказе работника от продолжения работы от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77ТК РФ.

**Отстранение от работы**

**Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:**

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечёт за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ в отношении иностранных работников, работников занятых на подземных работах, педагогических работников, спортсменов;

- в другихслучаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в отношении сотрудников правоохранительных органов, руководителя организации при её банкротстве и др..

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошёл обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой(статья 76 ТК РФ).

**ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**Согласно статье 77 ТК РФобщими основаниями прекращения трудового договораявляются:**

1) соглашение сторон (статья 78ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (статья 79ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

**При принятии решения о сокращении численности или штата работников** организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров в связи сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя **работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации** не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

**Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным** **пунктами 2,****3** **или** **5** **части первой статьи 81 ТК РФ** (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) **производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со** **статьей 373****ТК РФ.**

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договоромможет быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (статья 82 ТК РФ).  **Часть 4 статьи 82 ТК РФ допускает например, предоставление согласия на решение работодателя об увольнении работника, отсутствие которого не позволит работодателю сделать это без судебного решения.**

**Общий порядок оформления прекращения трудового договора**

**Согласно статье 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется** **приказом** **(распоряжением) работодателя.**

**С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.**

**По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).** В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (отпуск, командировка и др).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьей 140ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днём оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81(прогул) или пунктом 4 части первой статьи 83ТК РФ (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу), и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261ТК РФ.

**По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника.**

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В настоящем издании Краснодарским краевым профобъединением приведены положения действующего законодательства Российской Федерации, судебной практики в части конституционных принципов трудовых отношений, их возникновения, изменения и прекращения.

Проанализированы нормы ТК РФ регламентирующие понятие трудового договора, его содержания, срока действия. Указан перечень документов, которые работник обязан предъявить работодателю при заключении трудового договора. Обращено внимание на гарантии при приёме на работу, указанные в статье 64 ТК РФ, согласно которым запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, в т.ч.:

- женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;

- работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Приведены нормы статей 72, 74 ТК РФ, предоставляющие работнику гарантии при изменении трудового договора.

Помимо оснований и порядка оформления прекращения трудового договора, указаны случаи обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. При этом обращено внимание широкого круга граждан на часть 4 статьи 82 ТК РФ, согласно которой коллективным договоромможет быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (например, предоставление согласия).

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации"

(принята всенародным голосованием 12.12.1993)

(с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).

Официальный текст Конституции РФ с внесенными поправками от 21.07.2014 опубликованна Официальном интернет-портале правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 01.08.2014,

в "Собрании законодательства РФ", 04.08.2014, N 31, ст. 4398.

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ(ред. от 01.04.2019), "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

Начало действия редакции - 01.04.2019.Изменения, внесенные Федеральным законом от 01.04.2019 N 48-ФЗ, вступили в силу со дня официального опубликования на Официальном интернет-портале правовой информации http://www.pravo.gov.ru - 01.04.2019.

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2(ред. от 24.11.2015)"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Текст редакции от 24.11.2015 опубликован в издании

"Официальные документы в образовании", N 12, апрель, 2016 (начало),

"Официальные документы в образовании", N 13, май, 2016 (продолжение),

"Официальные документы в образовании", N 14, май, 2016 (окончание).