**Профсоюзные юристы разъяснили важность заключения трудового договора при устройстве на работу**

**«Трудовой договор «Знай свои права»**

Не редко можно услышать: зачем трудовой договор, главное чтобы деньги платили. Как говориться, «ударили по рукам», и хорошо. И это пока ситуация всех устраивает. Когда начинается спор между сторонами трудовых отношений, вспоминают о законе: работник о том, что он для него предусматривает, а работодатель о том, что письменно ничего не оформлялось, трудового договора нет. В лучшем случае, признает отношения по оказанию услуг. При этом, если бы работник понимал важность заключения трудового договора и настоял бы на соблюдении закона и заключении трудового договора, проблемы могли не возникнуть либо решать их было бы значительно проще.

О важности трудового договора, как документа, говорит факт упоминания о нем в Основном законе страны. Конституцией Российской Федерации предусмотрено, что работающему по трудовому договору, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Кроме этого, в ней предусмотрено следующее:

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

- Принудительный труд запрещен.

- 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.

- Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

- Каждый имеет право на отдых. (статья 37).

Федеральным законом, определяющим содержание трудового договора, является Трудовой кодекс Российской Федерации, который в целях реализации указанных положений Конституции России, предусматривает, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. При этом важно знать, что трудовые отношения возникают 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. (статья 16).

Понятие трудового договора закреплено в статье 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Исходя из него, можно самому определить основные условия трудового договора, но лучше напомним, что они предусмотрены статьей 57 ТК 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;

- 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;

- 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;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия, которые могут быть предусмотрены в трудовом договоре, также определены в статье 57 ТК РФ.

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. Не включение 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.

Как правило, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Но не редки случаи, когда работодатели настаивают на заключении трудового договора на конкретный период времени. Важно знать, что срочный трудовой договор может быть заключен в следующих случаях, предусмотренных ТК РФ:

- 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 определенного 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 объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее 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 определенный 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 с гражданской службы.

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

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, 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;

- 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;

- 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;

- с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;

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

Учитывая изложенное, трудовой договор - важный документ и при его заключения - знай свои права!

Уклонение работодателя от заключения трудового договора с работником является нарушением Трудового кодекса Российской Федерации, за которое предусмотрена административная ответственность (ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации).

При выявлении нарушений работодателем Трудового кодекса Российской Федерации, следует обращаться по месту работы в профсоюзный комитет, в комиссию по трудовым спорам.

**Краснодарские краевые организации отраслевых профсоюзов и Краснодарское краевое профобъединение (тел.: +78612556987) также принимают обращения граждан, связанные с трудовой деятельностью. Если на локальном уровне не удается устранить выявленное нарушение закона, работник имеет право обратиться в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае (тел.: +78619910955).**

Разрешить индивидуальный трудовой спор, возможно, также в судебном порядке. Согласно пункту 6.3 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации исковое заявление о восстановлении трудовых прав может предъявляться в суд по месту жительства истца. При этом, при подаче такого иска, работник, на основании статьи 393 Трудового кодекса Российской Федерации, освобождается от оплаты государственной пошлины и судебных расходов.

Краснодарское краевое профобъединение,

информация предоставлена Консультант-плюс.