**Профсоюзный кружок**

***Тема занятия:* «Трудовой договор. Существенные**

 **условия трудового договора»**

 **Цель занятия: Изучить понятия: трудовой**

 **договор, существенные условия**

 **трудового договора.**

1. **Трудовой договор. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора.**

Согласно Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом(**статьи 19, 37 Конституции РФ, статьи 2,3, 64 Трудового кодекса РФ, статья 1 Конвенции МОТ №111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 года).**

В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса 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 кодексом РФ, законами и 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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник».

Необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей(**части вторая и третья статьи 64 Трудового кодекса** **РФ**); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (**часть четвертая статьи 64 Трудового кодекса РФ).**

Обращаю Ваше внимание на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное **Конституцией РФ (часть 1 статьи 27**), а также противоречит **части второй** **статьи 64 Трудового кодекса РФ**, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (**части первая, третья статьи 67 Трудового кодекса РФ)**. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (**часть первая статьи 68 Трудового кодекса РФ**). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (**часть вторая статьи 68 Трудового кодекса РФ).**

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (**часть вторая статьи 67 Трудового кодекса РФ).**

1. **Существенные условия трудового договора.**

Что же такое существенные условия трудового договора?

**Статья 57 Трудового кодекса РФ** отвечает нам на этот вопрос.

В трудовом договоре указываются:

Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключившего трудовой договор.

 Существенными условиями трудового договора являются:

* Место работы( с указанием структурного подразделения);
* Дата начала работы;
* Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
* Права и обязанности работника;
* Права и обязанности работодателя;
* Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
* Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
* Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

Виды и условия социального страхования, непосредственно связанных с трудовой деятельностью.

 В трудовом договоре могут предусматриваться условия 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 производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

 В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Следовательно, запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ **(статья 60 Трудового кодекса РФ).**

В трудовом законодательстве существуют понятия: «перевод на другую постоянную работу и перемещение» (**статья 72 Трудового кодекса РФ).**

Переводом на другую постоянную работу является, во-первых, поручение работнику трудовой функции, не соответствующей той, которая была записана в трудовом договоре, то есть работа по другой специальности, квалификации или должности; во-вторых, поручение работы, при выполнении которой изменяются существенные условия труда: размер и условия оплаты труда, льготы, режим работы, должность и т.д. Перевод допускается только с письменного согласия работника.

От перевода на другую работу следует отличать перемещение в той же организации на другое рабочее место, если это не влечет изменения трудовой функции или изменения существенных условий трудового договора. Перемещение не требует согласия работника.

В соответствии со **статьей 73 Трудового кодекса РФ** работодатель вправе – в связи с изменениями организационных или технологических условий труда – в одностороннем порядке изменить работнику существенные условия трудового договора без изменения трудовой функции, но при этом работодатель обязан доказать, что произошли организационные или технологические изменения условий труда.

**Статья 74 Трудового кодекса РФ**, допускает временный перевод работника по инициативе работодателя на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации в случае производственной необходимости, на срок до одного месяца, сохраняя среднюю заработную плату.

Коротко хочу остановиться на сроках трудового договора.

Как Вы знаете, в соответствии со **статьей 58 Трудового кодекса РФ** трудовые договора могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет. Однако, есть одно важное правило (о котором забывают работодатели) срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Поскольку **статья 59 Трудового** **кодекса РФ** предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой, работодатель может реализовать это право при условии соблюдения правил заключения трудового договора, установленных **статьей 58 Трудового кодекса РФ**. Кроме того, при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок. В наших учреждениях в таком положении находятся совместители, с которыми каждый год заключаются трудовые договоры (с 1 сентября по 31 мая). Следовательно, можно отстоять права работников.

**Вывод**:

Помочь работникам образования ориентироваться в трудовом законодательстве.