

## Тема «Условия трудового договора»

- Цель занятия:**
1. Изучить понятия: трудовой договор, его содержание, перевод, перемещение.
  2. Научиться оказывать помощь в правильном применении полученных знаний на практике.

### **План:**

I. Вступление.

II. Трудовой договор: понятие, содержание, заключение, изменение:

- 1) трудовой договор;
- 2) содержание трудового договора; ст.57 ТК РФ;
- 3) срок трудового договора;
- 3) порядок изменения существенных условий трудового договора;
- 4) перевод на другую работу, перемещение.

III. Закрепление.

### **Ход занятия:**

Учиться нужно всю жизнь. А профсоюзный лидер должен не только постоянно пополнять личный багаж знаний, но и заботиться о том, чтобы профессионально росла его команда. О том, чтобы в законодательстве разбирались все работники коллектива. Правовой ликбез – одна из основных задач профсоюза.

Если попробовать расшифровать слово *профсоюз*, то сразу станет понятно значение этой организации

Профессиональная  
Рационально  
Организованная  
Фактическая  
Социально-экономическая  
Очень необходимая всем и  
Юридическая в том числе  
Защита

Это занятие проводится с целью углубления знаний в области законодательства.

Мы продолжаем изучать нормы трудового права. Тема нашего занятия «Трудовой договор».

Трудовой договор - соглашение, по которому работодатель обязан дать сотруднику работу и нормальные условия труда, вовремя и полностью

оплачивать его труд, а работник должен выполнять указанную в соглашении трудовую деятельность, исполнять трудовой регламент. Трудовой договор является двусторонним, оформляется в письменном виде, подписывается работодателем и работником.

В настоящее время из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать главной формой, так как именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

Трудовой договор выполняет функцию трудовых правоотношений, призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя. Именно посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина-работника в трудовой коллектив организации. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяется трудовое законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации.

Юридическое значение трудового договора служит основанием существования и развития трудового правоотношения: изменение сторонами условий трудового договора означает обычно переводы и перемещения по работе, т.е. изменение трудовых правоотношений, а расторжение трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений.

*(Далее слушателям раздается копия трудового договора и руководитель кружка вместе с ними рассматривает его содержание).*

Трудовой договор должен в себе содержать следующие сведения:

- полное наименование организации, которая заключает трудовой договор с работником; ФИО полностью руководителя данной организации;
- ФИО полностью работника, с которым заключается трудовой договор;
- данные паспорта работника (или иного документа, подтверждающего его личность) и работодателя (если он - физическое лицо);
- права и обязанности работника и организации; оплату труда; режим рабочего времени; ответственность сторон трудового договора; изменения, дополнения, прекращение трудового договора; разрешение споров и разногласий;
- адреса сторон;

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями;
- дата и место заключения.

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 местоположения;
- трудовая функция (работа по должности в точном 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 Трудовым кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки поощрительные выплаты);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (разъездной);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

Если при подписании документа в него не были включены обязательные условия договора или информация, должно быть составлено дополнительное соглашение к этому договору с уточнением. Кроме этого, трудовое соглашение может содержать и другие, не ухудшающие положение сотрудника и не противоречащие законодательству условия договора: об испытательном сроке, о неразглашении коммерческой, государственной, служебной тайны, о дополнительном страховании сотрудника, о социально-бытовых улучшениях для работника, о правах, обязанностях сотрудника и работодателя, исходя из трудового и общего законодательства.

***Что же такое существенные условия труда?***

***Почему нам важно знать об этом?***

При поступлении на работу между работодателем и работником заключается соглашение или так называемый «*трудовой договор*» (ст. 56 ТК РФ).

Все, что будет записано в трудовом договоре – это и есть существенные условия трудового договора, который обязаны выполнять и работник, и работодатель.

Потребовать от работника выполнять другую работу, не отраженную в трудовом договоре, никто не может.

Запрещается требовать от работника выполнения работ, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

Но жизнь вносит свои коррективы и условия трудового договора могут измениться.

***Когда работодатель вправе изменять трудовой договор?***

***В связи с чем возможно изменение существенных условий трудового договора?***

На эти вопросы мы сегодня попытаемся найти ответ.

*(Можно работу участников кружка организовать по группам. И слушать коллективный ответ групп при решении ситуационных задач).*

### **Решение ситуационных задач.**

**Ситуация 1.** Трудовой договор с учительницей Ивановой был заключен 25 августа. В трудовом договоре не был предусмотрен испытательный срок. 26 августа она приступила к работе, и в этот же день был издан приказ о приеме на работу с испытательным сроком. Прав ли работодатель?

**Ответ.** *Трудовые отношения между работником и работодателем возникли 25 августа. Следовательно, на учительницу Иванову не могут распространяться условия об испытательном сроке.*

**Ситуация 2.** Директор школы обязал всех работающих пенсионеров заключить с ним срочные трудовые договора. Прав ли директор?

**Ответ.** *Директор не прав. Срочные трудовые договора можно заключать с пенсионерами только при приеме на работу.*

**Ситуация 3.** В школе уменьшается количество классов, часов истории. Учитель истории Белова уходит в декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком на 3 года.

А учитель Соболева, учитывая уменьшение в целом учебной нагрузки, подлежит сокращению и ей предлагают часы Беловой, ушедшей в декретный отпуск.

Какой договор должен быть заключен с Соболевой - на определенный срок или на неопределенное время?

**Ответ.** *Так как Соболева была принята на время отсутствия Беловой в связи с её декретным отпуском и отпуском по уходу за ребенком, договор с Соболевой должен быть заключен на определённый срок.*

**Ситуация 4.** Учитель Толстых принята на работу в школу учителем немецкого языка. При отсутствии часов немецкого языка учителю планируют без её согласия отдать часы английского языка.

Имеет ли право директор перевести Толстых без её согласия учителем английского языка при условии, что она имеет второе образование - учитель английского языка?

**Ответ.** *Нет, т. к. она принята учителем немецкого языка. Перевод на другую должность осуществляется только с согласия учителя.*

**Ситуация 5.** Учитель истории работает в 10-х классах. На следующий учебный год ему запланировали 7-е классы.

Что это? Перевод или перемещение?

**Ответ.** *Перемещение, т. к. работник принят учителем истории в школу, а не учителем в 10-е классы.*

Требуется ли согласие учителя на педагогическую нагрузку в 7 - е классы?

**Ответ.** *Нет, т. к. это перемещение. Если бы он был принят конкретно учителем в 10-е классы, то тогда в 7-е классы его нельзя перевести без его письменного согласия.*

Конечно, при распределении нагрузки необходимо соблюдать преемственность, но если директор переместил учителя в другие классы с сохранением нагрузки, то нарушения законодательства нет.

**Ситуация 6.** Учительница Петрова ушла в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Директор заключил с учительницей Соколовой срочный трудовой договор для замены временно отсутствующего работника. По окончании отпуска по уходу за ребенком Петрова поставила в известность директора о том, что завтра выходит на работу. Директор поставил в известность Соколову, что расторгает с ней срочный трудовой договор в связи с выходом Петровой на работу.

Соколова ответила, что она беременна и предъявила справку о беременности. Как быть директору?

**Ответ.** В соответствии со ст.261 Трудового Кодекса РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель может уволить Соколову, если невозможно с ее письменного согласия перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся в образовательном учреждении работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья.

### **Далее руководитель профсоюзного кружка:**

#### 1. Через ответы на вопросы закрепляет полученные на занятии кружка знания.

- 1) Что такое трудовой договор? Каковы сроки трудового договора?
- 2) Что такое существенные условия трудового договора?
- 3) Может ли администрация школы потребовать от работника выполнять другую работу, не оговоренную трудовым договором?
- 4) Каков порядок изменения существенных условий трудового договора?
  - а) надо ли предупреждать работника об изменении существенных условий труда?
  - б) при каких условиях можно изменить существенные условия труда?
- 5) Чем отличается перевод на другую работу от перемещения? Нужно ли согласие работника?
- 6) Может ли администрация в одностороннем порядке изменить существенные условия трудового договора?

#### 2. Разъясняет возрастающую защитную роль Профсоюза.

В связи со слабым развитием регионов РФ, объективные условия жизни становятся тяжелее, работодатель, зависимый от этих реалий, диктует свои, не всегда приемлемые и справедливые условия труда.

Профсоюз как организованная и легитимная сила может в таких случаях оказать помощь, причём сделать это на совершенно законных условиях. В этом и есть значимость правозащитной работы профсоюза.

Если ваши права нарушаются, вы всегда можете обратиться в обком Профсоюза за квалифицированной помощью правового инспектора.

