



# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

**Марина Александровна РЫЧЁВА,**

член Ассоциации юристов России, начальник отдела правового обеспечения и кадровой политики ГКУ «Дирекция по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения Южного административного округа города Москвы»

Одним из важнейших документов учреждения, который определяет взаимоотношения работника и работодателя, помимо коллективного договора, является трудовой договор.

Именно при заключении этого документа и при его создании работодателем допускаются ошибки, которые в дальнейшем могут привести к негативным последствиям. Трудовой договор – двустороннее соглашение между работодателем и работником, устанавливающее его обязательные условия, определенные законом, и дополнительные условия, выработанные сторонами трудового договора.

Частью второй ст. 57 Трудового кодекса РФ предусмотрено девять обязательных условий трудового договора: место работы, трудовая функция, дата начала работы, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя), компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы, условия об обязательном социальном страховании работника, другие условия, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с п. 1 части второй ст. 57 Трудового кодекса РФ в трудовой договор включается «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». Этот момент, по моему мнению, особенно актуален для многих учреждений

Москвы, в силу того что многие из них реорганизовались и в результате обзавелись филиалами.

Необходимо разграничивать два понятия: «место работы» и «рабочее место». Пункт 1 части второй ст. 57 Трудового кодекса РФ под «местом работы» понимает «обособленное структурное подразделение». Вместе с тем часть четвертая ст. 57 Трудового кодекса РФ к «месту работы» относит также и структурное подразделение с указанием его местонахождения. Кроме того, в части шестой ст. 209 Трудового кодекса РФ законодатель дает аналогичное толкование понятия «рабочее место»: это «место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя». Место работы – место нахождения юридического лица, определяющееся местом его государственной регистрации, если в соответствии с федеральным законом в учредительных документах юридического лица не установлено иное. В случае когда работник принимается для работы в обособленное подразделение юридического лица – филиал или представительство, указывается также место нахождения обособленного подразделения.

Таким образом, если работник принимается, например, в стоматологическое отделение одного из филиалов учреждения, то в трудовом договоре в пункте «рабочее место» следует указывать: «1-е стоматологическое отделение филиала №1 «ГБУЗ «Городская поликлиника №1». В дальнейшем, если работник будет перемещен в пределах учреждения, необходимо заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору, которое позволит изменить его рабочее место.

В соответствии с п. 2 части второй ст. 57 Трудового кодекса РФ вторым обязательным условием трудового договора является «трудовая функция» – трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Как правило, полные трудовые функции работника, или функциональные обязанности, указываются в должностной инструкции работника, с которой работника непременно необходимо ознакомить под роспись. В случае же заключенного трудового договора достаточно указать краткий формат функций.

Третьим обязательным условием трудового договора в соответствии с частью второй ст. 57 ТК РФ является 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 РФ.

При заключении трудового договора не следует забывать о том, что существуют разные даты:

- 1) дата заключения трудового договора (часть первая ст. 57 Трудового кодекса РФ);
- 2) дата вступления трудового договора в силу (ст. 61 Трудового кодекса РФ);
- 3) дата (день) начала работы (ст. 61 Трудового кодекса РФ).

На практике по соглашению сторон трудового договора эти даты могут как совпадать, так и не совпадать (ст. 61 Трудового кодекса РФ). При таком правовом решении дата заключения трудового договора и дата начала работы могут не совпадать. Например, трудовой договор может быть заключен 1 сентября 2013 г., а работник должен будет приступить к работе только 1 декабря 2013 г., но это правило не работает. Наоборот, нельзя оформить трудовой договор с работником задним числом: он написал заявление 01 сентября 2013 г., а трудовой договор с ним заключен 01 августа 2013 г. Трудовой договор может быть составлен задним числом только в одном случае: если работник ранее работал в этом учреждении без договора и был оформлен без договора. В таком случае в трудовом договоре указывается фактическая дата заключения договора, а работник

приступает к обязанностям с момента фактического трудоустройства.

Четвертым обязательным условием трудового договора являются условия оплаты труда, в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

Согласно частям первой и второй ст. 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в т. ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, в трудовом договоре заработная плата должна быть обязательно установлена. Отсылка в трудовом договоре к иным документам учреждения, например к коллективному договору или тарификации, незаконна и будет являться нарушением.

Пятое обязательное условие трудового договора: режим рабочего времени и времени отдыха.

Нетрадиционный режим рабочего времени в лечебных учреждениях на практике может выражаться, например, в неполном рабочем дне (смене), отличном от других работников времени начала и окончания работы, чередовании рабочих и нерабочих дней (ст. 100 Трудового кодекса РФ); ненормированном рабочем дне (ст. 101 Трудового кодекса РФ); работе в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 Трудового кодекса РФ); сменной работе (ст. 103 Трудового кодекса РФ); работе с суммированным учетом рабочего времени (ст. 104 Трудового кодекса РФ); разделении рабочего дня на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ).

Согласно ст. 107 Трудового кодекса РФ устанавливаются виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный

отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Время для отдыха и питания, его протяженность необходимо отражать в трудовом договоре. Не помешало бы продублировать это в Правилах внутреннего трудового распорядка по учреждению, а также там же отразить места, где работник может эту пищу принять и отдохнуть.

В независимости от загруженности работника работодатель не имеет права лишать его времени на прием пищи.

Шестое обязательное условие трудового договора: компенсации за тяжелую работу и работу во вредных и/или опасных условиях труда, если принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. Вместе с тем ст. 147 Трудового кодекса РФ определяет оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, предусматривает для работников определенные гарантии защиты трудовых прав и защищаемых законом интересов.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором. При этом вредные условия труда могут быть определены только по аттестации рабочего места.

Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Российское законодательство об обязательном социальном страховании состоит из названного федерального закона, иных федеральных законов и принимаемых в соответствии с ними иных нормативных правовых актов РФ, а также законов и нормативных правовых актов субъектов РФ.

Видами социальных страховых рисков законом признаются: необходимость получения медицинской помощи, временная нетрудоспособность, трудовое увечье и профессиональное заболевание, материнство, инвалидность, наступление старости, потеря кормильца, признание безработным, смерть застрахованного лица или нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении. Каждому отдельному виду социального страхового риска соответствует определенный вид страхового обеспечения. К другим условиям трудового договора можно отнести условие об испытании п. 2 части четвертой ст. 57 Трудового кодекса РФ. Испытание может быть установлено только при заключении трудового договора (часть первая ст. 70 Трудового кодекса РФ).

Испытание может быть установлено только по соглашению сторон. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (часть вторая ст. 70 Трудового кодекса РФ). Испытание не может быть установлено только приказом руководителя, односторонне, в процессе трудовой деятельности.

Все изменения к трудовому договору, в силу ст. 72 Трудового кодекса РФ, допускаются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае приведения в соответствие трудовых отношений с работниками перезаключение трудового договора с работником не допускается. Все изменения к ранее заключенному трудовому договору оформляются исключительно в форме дополнительных соглашений.

