

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная
деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 341

Екатеринбург 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
«_____» _____ 2018 г.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная
деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 341

Исполнитель: студент группы ПВД-416	_____	П.С. Богданова
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	А.А. Воронина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВОЕ ЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .	7
2. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ И СВЕДЕНИЯ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	14
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	27
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	49
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	51

ВВЕДЕНИЕ

Трудовая деятельность является важнейшим элементом жизни человека и гражданина, для большинства граждан средством обеспечения жизни, финансового благополучия, социализации, культурного развития и воспитания. Поэтому трудовые отношения регулируются нормами закона в целях защиты интересов и конституционных прав как работника, так и работодателя. Занятость населения в свою очередь, напрямую отражается на благосостоянии и развитии всего государства.

Принимая во внимание, что изначально работник считается стороной слабой, зависимой от работодателя в вопросах обеспечения жизни своей и своей семьи, то нормы закона устанавливают совершенно определенный перечень прав и обязанностей сторон трудового договора, то есть требования к обязательным условиям договора.

Центральное место в регулировании конкретных трудовых отношений занимает трудовой договор, а его содержание как совокупность условий является той отправной точкой, из которой следует исходить при разрешении возникшего индивидуального трудового спора¹.

Сведения и обязательные для включения в трудовой договор условия закреплены в ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации².

В условиях рыночных отношений роль и значение трудового договора резко возросли, так как с его помощью осуществляется прием на работу, а работодатель стремится принимать на работу наиболее квалифицированных, опытных и производительных работников.

При этом должен соблюдаться баланс интересов обеих сторон – работник должен быть уверенным, что не будет эксплуатироваться

¹ Колобова С.В. Некоторые вопросы регулирования трудовых отношений // Гражданин и право. 2016. 57 с.

² Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

незаконно, работодатель, принимая в штат работника, должен быть заинтересован прежде всего в надлежащем исполнении возложенных на работника обязанностей.

Актуальность темы заключается в том, что в настоящее время с теоретическими аспектами трудового договора знаком далеко не каждый работник. Не все знают, какие именно вопросы должны быть отображены в трудовом договоре. Не каждый знает о значении трудового договора в трудовых правоотношениях. Знание и понимание действующего трудового законодательства играют немаловажную роль при устройстве на работу. Гражданам следует внимательно изучать содержание трудового договора, а именно его условия, чтобы в процессе его реализации, не возникало спорных вопросов с работодателем.

Цель дипломной работы – выявление проблем правового регулирования содержания трудового договора в части обязательных условий.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- проанализировать понятие и обозначить правовое значение трудового договора;
- рассмотреть содержание и условия трудового договора;
- проанализировать практику применения норм о содержании трудового договора;
- внести предложения по совершенствованию законодательства.

Объект исследования – трудовые отношения, возникающие в части обязательных условий трудового договора.

Предмет исследования – правовые нормы, регулирующие отношения в трудовой сфере, а также практика их применения.

Теоретическую основу работы составили труды Л.Ю. Бугрова, С.Ю. Головиной, И.Д. Рыжковой, О.Н. Гордиенко, Е.В. Воробьёвой, А.Я.

Петрова, Д.С. Токмакова, А.Д. Обламского, Ю.П. Орловского, Ж.П. Осипцовой, Л.А. Чикановой, С.В. Колобовой.

Методологическую основу работы составляет совокупность следующих методов: сравнительно-правовой, формально-логический, анализ и синтез.

Нормативную основу работы составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Структура дипломной работы построена с учетом поставленных целей и задач и состоит из введения, двух глав, анализа правоприменительной практики, методической разработки, заключения и списка использованных источников.

1. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВОЕ ЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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 (ст.56 ТК РФ).

Рассматривая данное определение, можно выделить признаки трудового договора, такие как добровольный и двухсторонний характер правоотношений между работником и работодателем, а так же обязательный характер и формальная закреплённость.

Правовое значение трудового договора заключается в том, что он является основанием возникновения, и действия во времени трудового правоотношения работника. По трудовому договору работник становится членом трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы. С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т.д.)¹.

¹ *Обламский А.Д.* Общий порядок заключения трудового договора в 2018 году // Научные исследования: теория, методика и практика : материалы IV Междунар. науч. - практ. конф. // Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс». 2018. С. 454-457.

Трудовой договор по ТК РФ необходимо оформлять отдельно на каждого работника. Причем Трудовой кодекс не дает возможности заменить трудовой договор иным документом. К примеру, приказом или записью в трудовой книжке¹.

Если в договоре не указывается срок, на который принят работник, то договор автоматически становится заключенным бессрочно. В таком случае работник будет принят на постоянную работу, а прекратить трудовые отношения стороны договора смогут в установленном законом порядке². Когда трудовой договор заключается на точно определенный и согласованный обеими сторонами период, но не более чем на 5 лет, то он является срочным³.

Но есть и другие типы трудового договора. К примеру, в кодексе есть несколько статусов работника (гл. гл. 41, 42 ТК РФ). Это несовершеннолетние, иностранные граждане и лица без гражданства. Также есть отдельная категория – лица, которые выполняют семейные обязанности. Сюда попадают женщины, имеющие детей (до полутора лет, до трех лет, до четырнадцати лет), работники, усыновившие ребенка или имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, одинокие родители, опекуны (попечители) несовершеннолетних. Для них есть особые условия работы. К примеру, есть ограничения для привлечения их к работе на вредных и опасных условиях (ст. 253 ТК РФ).

Договоры можно поделить и по продолжительности рабочего времени. По ТК РФ можно нанимать сотрудника на полную или частичную занятость и на условиях ненормированного рабочего дня.

¹ *Осинцова Ж.П.* Роль трудового договора (контракта) в регулировании трудовых отношений на современном этапе в Российской Федерации и ФРГ (сравнительная характеристика): автореф. дис. ... к. ю. н. Москва. 2014. С. 14.

² *Ефремов А.В.* О некоторых вопросах, связанных с заключением срочного трудового договора // *Право в вооруженных силах* 2013. С. 68-71.

³ *Петров А.Я* Трудовой договор: учеб.- практич. пособие для магистров // Юрайт. 2015. 377 с.

Еще один критерий для деления — категория работников. Это большая группа, которую регулирует сразу несколько глав кодекса — 43, 51, 52, 53, 54, 55. К примеру, договоры могут заключать с руководителями организаций, работниками транспорта, педагогическими сотрудниками, спортсменами и тренерами¹.

Раскрытию понятия трудового договора содействует определение его признаков, позволяющих отграничить его от гражданско-правового договора, связанного с трудом исполнителя (например, от договора подряда, поручения, возмездного оказания услуг).

По трудовому договору работник выполняет трудовую функцию, работая по конкретной специальности, квалификации, должности. По гражданско-правовому договору, связанному с трудом, физическое лицо является подрядчиком или исполнителем, но не работником и выполняет индивидуальное задание, при котором оговаривается конечный результат труда (например, построить дом, написать книгу).

Трудовой договор имеет личный характер в силу того, что выполнение трудовой функции возможно только лично работником. По гражданско-правовому договору исполнитель может привлекать к выполнению работы третьих лиц (субподрядчиков).

В процессе выполнения трудовой функции работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. В случае нарушения правил работодатель может применить к нему дисциплинарное взыскание или увольнение. В гражданско-правовых договорах в случае невыполнения условий наступает гражданско-правовая ответственность.

В трудовом договоре обязанность обеспечивать необходимые условия труда лежит на работодателе. В гражданско-правовых договорах подрядчик либо исполнитель организует работу сам, выполняет ее на свой риск.

¹ Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование // Юнити-дана. 2016. С. 378-380.

В трудовом договоре вознаграждение за труд выплачивается в форме заработной платы по заранее установленным нормам и не ниже минимального размера оплаты труда. При выполнении работ по гражданско-правовому договору вопрос о размере вознаграждения исполнителя и порядке его выплаты решается сторонами по обоюдному согласию¹.

Разграничивать трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом, необходимо для того, чтобы правильно применять законодательство. Их разграничение имеет большое практическое значение, поскольку на отношения сторон в гражданско-правовых договорах нормы законодательства о труде не распространяются.

Не так давно появилось определение Верховного Суда РФ от 05.02.2018 года № 34-КГ1710, где он дал разъяснение по отличию трудового и гражданско-правового договора (договор возмездного оказания услуг). В определении ВС РФ указал на существенные нарушения нижестоящими судами норм материального и процессуального права, которые повлияли на принятие правильного решения по делу. Суды, вынесшие решение и постановление по делу, исходили из того, что доказательств возникновения трудовых отношений не было. Не было заключенного трудового договора, трудовую книжку работник не предоставлял, также не указал какую трудовую функцию он исполнял.

Хотелось бы добавить, что на основании ст. 56 ТК РФ, заключение трудового договора между сторонами регулируется нормативно правовыми и локально правовыми актами, это следует учесть при заключении договора. На основании нормативно правовых и локально правовых актов, это может быть внутренний трудовой регламент компании, регулируются именно трудовые отношения, что является подтверждением этих отношений. Внутренний трудовой регламент компании включает в себя условия, на которых работники выполняют трудовые обязанности. В регламенте должны

¹ Францифоров А.Ю. Признаки трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. С. 17.

быть прописаны, как указывал отдельно ВС РФ тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции.

Договор возмездного оказания услуг на основании Письма ФСС РФ от 20.05.1997 № 051/160-97 «О рекомендациях по разграничению трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров» сравнивают с договором подряда, так как оказывается конкретное индивидуально-определенное задание или услуга. Работники, оформленные по гражданско-правовому договору сами определяют способ исполнения услуги или заказа, для них важен конечный результат труда. Однако, на основании ст. 779 п.1. Гражданского кодекса Российской Федерации, части первой от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ(в ред. от 23.05.2018)¹, достижение результата и передача его заказчику в предмет договора возмездного оказания услуг не входят, и как правило эти услуги не имеют материального выражения и потребляются в процессе их оказания.

Рассматривая споры по возможной переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовые, судьи, прежде всего, исходят из характерных признаков трудовых правоотношений.

Трудовой кодекс устанавливает требования к форме и содержанию договоренности работника и работодателя по поводу выполняемой работы. На основании Постановления Правительства РФ от 27 августа 2016 г. №858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям» такая договоренность должна быть достигнута обязательно в письменной форме путем составления такого документа, как трудовой договор. Его оформляют в 2-х экземплярах, по одному для каждой из сторон. При этом сотрудник делает отметку в получении своего экземпляра трудового договора на экземпляре работодателя. Эти правила

¹ Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

нужны для того, чтобы при необходимости факт возникновения трудовых отношений мог быть доказан¹.

Таким образом, можно выделить 2 основные функции трудового договора: регулятивную и охранительную. Регулятивная заключается в том, что трудовой договор представляет собой документ, содержащий условия выполняемой работы, на которые соглашается работник, перечень взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. На основании трудового договора выстраиваются отношения сторон. При нарушении установленных трудовым договором условий труда, прав и обязанностей (например, невыплата заработной платы в установленной размере, поручение не предусмотренной трудовым договором работы либо невыполнение предусмотренной договором работы) работник имеет право на защиту трудовых прав, а работодатель имеет основания для применения дисциплинарных взысканий и привлечение работника к материальной ответственности.

Охранительная функция трудового договора выражается в том, что такой договор позволяет обеспечить защиту прав более слабой стороны трудовых отношений — работников. Очень часто за юридической помощью обращаются работники, которые устно договорились о работе с недобросовестным работодателем, а, проработав какое-то время, оказались не у дел. Мало того, что работодатель расстался с ними тогда, когда захотел, не предоставив при этом никаких социальных гарантий, так часто бывает, он и за труд с ними не рассчитался либо заплатил меньше, чем обещал².

Таким образом, наличие трудового договора значительно повышает защищенность работника от неправомерных действий работодателя.

Однако трудовой договор нужен и для работодателей. Оформление работников без трудового договора всегда несет риски для них.

¹ Российская газета. 2016. 18 сен.

² Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Практика применения законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора // Хозяйство и право. 2015. С. 12-14.

Во-первых, за такое трудоустройство компанию или предпринимателя могут оштрафовать.

Во-вторых, в какой-то момент не у дел может остаться не только работник, но и сам работодатель. Ведь работник, который не трудоустроен официально, может в любой момент без предварительного предупреждения работодателя перестать ходить на такую работу, не боясь быть уволенным за прогул.

В-третьих, работодатель может в любой момент получить иск от работника о признании отношений трудовыми в связи с фактическим допуском к работе¹.

¹ Воробьёва Е.В. Трудовой договор // АйСи Групп. 2014. С.134-137.

2. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ И СВЕДЕНИЯ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Соблюдение требований, которые предъявляются к работодателям при составлении трудового договора крайне важно.

Статья 57 ТК РФ разделяет трудовой договор на две части: обязательные сведения и обязательные условия. Под сведениями в данном случае понимается информация о работнике и работодателе, а именно фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, сведения о документах, удостоверяющих личность, идентификационный номер налогоплательщика, сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, а также информация о времени и месте заключения договора¹. Под условиями же понимается то, о чем договариваются стороны.

В отличие от сведений, которые не являются предметом договоренности, условия трудового договора составляют ту его часть, которая требует достижения соглашения между сторонами².

Обязательные условия трудового договора — это условия, перечень которых предусматривается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Обязательными условиями трудового договора, согласно ст. 57 ТК РФ являются:

Место работы. Понятие место работы в трудовом кодексе не только совсем не раскрывается, но и в отдельных случаях имеет разное значение. Из-за этого нередко возникает неверное понимание положений закона, что в дальнейшем может привести к возникновению трудовых споров. В результате в разных статьях под местом работы понимается то

¹ Лазор В.В. Содержание трудового договора в современных условиях: анализ правового регулирования и проблемные вопросы // Актуальные проблемы права: теория и практика. 2016. С. 42-50.

² Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник для бакалавров // Юрайт. 2014. 105 с.

название компании-работодателя, то местонахождение его в течение дня. Такая позиция законодателя не позволяет использовать однозначную трактовку термина и вносит путаницу в документацию. Для внесения ясности в вопрос о том, что же такое «место работы» сравним его с близким по звучанию и смыслу термином «рабочее место». Его определение имеется в ст. 209 ТК. Согласно ей, 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. Исходя из вышесказанного место работы работника в трудовом договоре — это нечто иное, отличное от рабочего места. Логично предположить, что место работы все же скорее имеет отношение к конкретной организации-работодателю и должности, чем к точке пространства¹.

По причине отсутствия единой позиции закона по поводу термина, Верховный суд РФ высказал своё мнение. Непосредственной причиной, вызвавшей необходимость выступить с разъяснением, стали трудовые споры, касающиеся работы на Крайнем Севере, а точнее, о начислении различных территориальных коэффициентов и получении льгот, связанных со спецификой работы.

Верховный суд указал, что местом работы следует считать конкретную организацию (филиал, департамент, отдел и т. д.), расположенную в определенной местности. То есть в трудовом договоре следует указывать наименование работодателя (полное и сокращенное), а также его юридический адрес (населенный пункт) или адрес обособленного подразделения, если он расположен в другом населенном пункте.

Если для работников, проводящих весь день на ограниченной территории, принадлежащей работодателю, рабочее место и место работы совпадают, то проблем с составлением договора у них не возникнет. Иная

¹ Бугров Л.Ю. Понятие трудового договора в России и за ее рубежом: прошлое и настоящее // Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: сб. ст. Ижевск. 2014. С. 6-8.

ситуация, когда работник в офисе появляется нечасто, с связи с особенностями своей профессии¹. Например, для курьеров и водителей указывать местом работы следует, конечно же, организацию и ее местонахождение — например, ООО «Галактика», г Москва. А чтобы отметить специфику деятельности, указывается, что работа имеет разъездной характер, касающийся курьеров или в пути для водителей. Для вахтовиков следует прописать не только название компании, но и конкретное место выполнения работ: населенные пункты, месторождения и т. д. Это связано с тем, что рабочее место и головной офис могут разделять многие километры. Кроме того, часто такие работы ведутся в местностях, где действуют предусмотренные законом особенности организации труда.

Трудовая функция. Под трудовой функцией понимается в совокупности:

- а) работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;
- б) конкретный вид поручаемой работнику работы².

Конкретный вид поручаемой работы можно прописать разными способами. Например, перечислить все обязанности непосредственно в трудовом договоре, либо оформить должностную инструкцию как приложение, и дать на нее ссылку в тексте трудового договора. Также можно указать в тексте основного документа обобщенную трудовую функцию в нескольких предложениях и дать ссылку на должностную инструкцию, которая является локальным нормативным актом³. Внося данные о трудовой функции в трудовой договор, следует учесть, если предстоящая работа сотрудника связана с предоставлением каких-либо льгот

¹ Прудникова Ю.А. Место работы как условие трудового договора // Новый юридический вестник. 2018. С. 28-31.

² Орловский Ю.П. Теория и практика применения трудового законодательства // Право и экономика. 2014. С. 24-29.

³ Бильдинова М.С. Трудовая функция работника и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2013. С. 118-122.

или компенсаций (либо каких-то ограничений), то наименование должности, по которой он принимается (или профессии, специальности), должно соответствовать наименованию, указанному в едином тарифно-квалификационном справочнике(ЕКТС). Например, работник отдела кадров металлургического комбината «Сталь», принимая на работу Петрова. И , написала в его трудовом договоре следующее: «Принят в сталеплавильный цех сталеваром мартеновской печи». Работа в сталеплавильном цехе связана с вредными условиями труда, за которые работнику полагается ежегодный дополнительный отпуск. Поэтому сотрудница отдела кадров указала профессию работника в соответствии с ЕКТС.

Дата начала работы. Календарный день, в который трудовой договор заключается, должен быть указан в его тексте. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре вопреки требованиям ст. 57 ТК РФ не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (по общему правилу договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами). Дата начала работы — это юридически значимое условие, поскольку с ним связано определение стажа работы, право работника на пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам. Эта дата дублируется в приказе о приеме на работу, в трудовой книжке и других документах, опосредующих трудовые отношения. Если стороны договорились о заключении срочного трудового договора, в тексте соглашения указывается также срок действия договора и причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора¹.

¹ Мельничук Ю.А., Фортуна З.Г. Обзор типичных ошибок, допускаемых работниками кадровых служб в содержании текста трудового договора // Материалы Ивановских чтений. 2015. С.193-198.

Перечни случаев, когда может быть заключен срочный трудовой договор, являются закрытыми, поэтому работодатель не вправе устанавливать иные основания для заключения срочных трудовых договоров.

На практике чаще всего встречается заключение срочных трудовых договоров:

- с сезонными работниками (озеленителями, уборщиками улиц, садовниками, работниками сельхозпредприятий);
- на время замещения отсутствующего работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком;
- с пенсионерами;
- с работниками, нанимаемыми на расширенный объем строительства (для ускорения сроков сдачи объекта "под ключ").

Выявить фальшивую срочность трудового договора позволяет многократность его заключения, а также отсутствие оснований для заключения срочного трудового договора. Согласно позиции, изложенной в п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015)¹, 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 срок².

Условия оплаты труда. Оплата труда работника — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты³. Установление правил оплаты труда — это

¹ Российская газета. 2004. 8 апр.

² Толбузина Т.В. Выполнение работы по срочному трудовому договору // Научный взгляд. 2015. С. 348-352.

³ Власов В.И., Крапивин О.М. Обязательные и дополнительные условия трудового договора // Гражданин и право. 2012. С. 33-47.

следствие того, что в трудовых отношениях запрещена дискриминация. Размер оклада в трудовом договоре указывается в обязательном порядке. Если на предприятии действует система надбавок к основной ставке, доплат в качестве компенсации или стимуляции работников, премии и т. п., установленные с необходимыми соглашениями об оплате труда, то в трудовом договоре нужно сделать ссылку эти на локальные нормативные акты. Встречаются работодатели, которые в графе о тарифной ставке или окладе помечают: «заработная плата согласно штатному расписанию». Это является грубым нарушением. Оклад в трудовом договоре прописывается без учета 13% вычета налога НДФЛ. Иных налогов из зарплаты работодатель не вправе вычитать из оплаты. Взносы в пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования и прочее, выплачиваются работодателем из собственных средств. В Роструде подчеркивают, что в трудовом договоре оклад должен быть указан отдельно от районного коэффициента. Сроки и размеры оплаты могут быть фиксированы либо в самом договоре, либо в правилах внутреннего трудового распорядка. Является нарушением прав работника, если между авансом и окончательным расчетом проходит больше 15 календарных дней.

Не редко, в целях дополнительной стимуляции работников и сохранения собственных средств работодатели в договоре указывают различные штрафы. Законными будут те штрафы, перечень которых полностью соответствует статье 137 ТК РФ. Все остальные виды списаний с вознаграждения за труд (например, за невыполнение рабочего плана или опоздание) считаются незаконными¹. Сумма всех списаний за законные штрафы не должна превышать 20 % при одной выплате зарплаты.

Режим рабочего времени и времени отдыха. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности, а

¹ Рыжкова И.Д. Штрафы: возможности уголовно-правовой защиты работников от незаконных действий работодателя // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. 2015. С. 100-103.

также иные периоды, которые относятся к рабочему времени (сверхурочные работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, технологические перерывы и др.). Согласно ст. 91 ТК РФ продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Эта норма относится абсолютно ко всем предприятиям и организациям всех форм собственности и видов деятельности. Для работ в нормальных условиях труда длительность рабочей смены (за исключением некоторых категорий работников) не регламентируется. Она может составлять 7, 8, 9 ч и более часов в день, главное чтобы соблюдалась установленная норма рабочих часов в неделю. Обязанность работодателя установить работникам режим неполного рабочего времени возникает только на период: наличия беременности, до достижения ребенком возраста — 14 лет, ребенком-инвалидом — 18 лет, до прекращения обстоятельств, означающих необходимость ухаживать за членом семьи. Право на отдых следует из положений ст.37 Конституции Российской Федерации (принятой на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.)¹. Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Также работник имеет право на отдых, включающий в себя: отдых между сменами, выходные дни и праздники, отпуска.

Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Условия труда, при которых присутствуют факторы, пагубно влияющие на здоровье работников, считаются вредными. Если производство не соответствует установленным критериям (освещенности, гигиеничности, нагрузки, режима работы, химической и биологической опасности), то такое производство признается опасным или вредным. Если работник считает, что его рабочее место имеет определенный класс вредности по значительным факторам, то он вправе сослаться на указанные положения и потребовать у руководителя проведения оценки труда на

¹ Российская газета. 1993. 25 дек.

предприятия¹. Данная аттестация позволит выяснить, носят ли условия занятости существенный вред здоровью граждан.

По завершению проверки рабочему месту присваивается определенная категория: 1 и 2 класс — допустимое для работы место, 3 класс — вредное, 4 класс — опасное. Существуют следующие компенсации за вредные условия труда: сокращение продолжительности рабочего дня (не более 36 часов в неделю), предоставление дополнительных отпусков (не менее 7 календарных дней), доплаты к должностному окладу, в том числе районные коэффициенты, предоставление бесплатного лечения и (или) оздоровления, а также медосмотров (в том числе предоставляться и после увольнения работника либо после выхода на пенсию), обеспечение работника бесплатными расходными материалами (униформа, индивидуальные средства защиты)². Для пенсионеров, трудившихся на вредных или опасных производствах, предусмотрено значительное сокращение минимального страхового стажа при выходе на пенсию. В некоторых производствах предусмотрена выдача работникам молочной продукции или предоставление денежной компенсации за молоко за вредность (или другие равноценные пищевые продукты). Норма такой выдачи составляет 0,5 литра за рабочую смену любой продолжительности. Молоко выдается только тем сотрудникам, которые работают с металлами, с этиленом и ацетиленом, с разнообразными спиртами и кислотами и другими вредными факторами, установленными Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н.

Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы. Разъездной работой является та, при которой работник выполняет свои должностные обязанности вне расположения организации, но у него есть

¹ *Гордиенко О.Н.* Специальная оценка условий труда: как обязательное условие трудового договора // Научный Альманах. 2017. С.215-218.

² *Головина С.Ю.* Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Российский ежегодник трудового права. 2016. С. 173-176.

стационарное рабочее место (стол, стул), он получает задание и отчитывается в месте расположения организации, каждый день возвращается к месту своего проживания.

Разъездная работа обычно выполняется в городах, сёлах. К профессиям с разъездным характером работы относятся почтальон, курьер, страховой агент и др. Трудовая деятельность в полевых условиях отличается от разъездной тем, что она определяет полевые условия как геолого-разведочные и геодезические исследования. Кухня, комната отдыха и прочее в полевых условиях могут отсутствовать, а рабочее место почти всегда находится за пределами населенных пунктов. К полевым условиям также относят строительство дорог, электросетей, газопроводов.

Работа в пути характерна для профессий, основные функции которых выполняются непосредственно при самом движении транспортного средства. У работника, как правило, отсутствует возможность каждый день возвращаться к месту проживания, поэтому приходится ночевать на рабочем месте, например в поезде. К профессиям, связанным с работой в пути относятся проводники, стюардессы, экспедиторы, водители, постоянно работающие на междугородных перевозках, инженеры-инспекторы речных инспекций и многие другие.

Подвижной характер работы характеризуется мобильностью рабочего места, перемещаемого в пространстве. При подвижном характере работы рабочее место работника перемещается, но трудовая функция выполняется на различных отрезках пространства. Для данных видов работ одинаково характерно как наличие возможности ежедневного возвращения к месту жительства, так и её отсутствие. Характерные примеры таких работ: строительство дорог, трубопроводов, а также к данной категории относятся работники, занятые в лесозаготовке. Когда объект построен, рабочее место фактически исчезает, а работник отправляется на новый объект и занимается новым зданием. При подвижном характере работы организованно место

отдыха, а рабочее место находится на территории населенного пункта или же располагается рядом с ним.

Работодатель обязан возместить затраты, связанные со служебными поездками. В их числе затраты по съёму жилого помещения, проезду и прочие траты. Чтобы произвести возмещение расходов, сотруднику требуется предоставить документальные свидетельства потраченных средств (билеты, чеки на бензин, счета из гостиниц). Для документации перемещений используют разъездной лист в котором сотрудник отмечает свой маршрут, фиксируется время, посещенные места¹.

В трудовом договоре указываю примерную формулировку: Работа имеет разъездной характер. Служебные поездки выполняются в Свердловскую и Челябинскую области. Если поездка осуществляется за пределами Свердловской и Челябинской области, она будет считаться командировкой.

Условия труда — показатели, оказывающие влияние на способность к труду и здоровье персонала. Работодатель должен исполнять санитарные и гигиенические требования, относящиеся к оснащению рабочего места². Для этого оборудуются комнаты для приема пищи и отдыха, и обязательно должен присутствовать пункт с аптечкой. СанПиН определяет требования к микроклимату, и регламентирует нормы режимов температур и вентиляции. Строго регламентирована шумность в помещении и освещенность рабочей поверхности.

Оценка условий труда распределяет условия, присутствующие на рабочем месте, по классам. Оптимальные — вредное воздействие на рабочих предприятиях полностью отсутствует или же находится на предельно низком

¹ Семенова Е.А. К вопросу об изменении условий трудового договора // Советник юриста. 2014. С. 68-78.

² Волосников А.С. Специальная оценка условий труда: дополнение условий трудового договора в сборнике: закономерности и тенденции развития науки в современном обществе // Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2015. С. 123-124.

уровне. Допустимые — допускается определенное негативное воздействие, но в строго установленных нормах. Вредные — присутствует явное превышение опасных эффектов на организм работника. Опасные — работник постоянно подвержен влиянию негативных факторов, обусловленных производственным процессом¹.

От присвоенного класса зависит дополнительный тариф, по которому работодатель делает отчисления в Пенсионный фонд.

Проблемы с комфортом на рабочем месте встречаются довольно часто. Рассмотрим жалобы граждан, которые поступали в Государственную инспекцию труда.

Гражданин Данилов К. является работником кондитерской фабрики «Конфи». Его рабочее место — производственный цех по изготовлению тортов. Персонал производит блюда при не рабочей системе вентиляции (приточка воздуха). В цехе температура около 40 градусов Цельсия. На все жалобы руководство отвечает — сделаем в следующем году. При проверке государственным инспектором труда, выявлены названные нарушения. Далее при детальном разбирательстве фабрика была оштрафована.

Гражданин Белов И. и Зайцев К. являются работниками строительного объекта по производству моста. В связи с наступлением зимы они обратились к работодателю с целью получения теплой спецодежды. На что работодатель предложил им приобрести одежду за свой счет. Посчитав данные действия не правомерными, Белов И. и Зайцев К. обратились в Государственную инспекцию труда. После визита инспектора труда, работодатель устранил все нарушения.

Условие об обязательном социальном страховании работника, вытекает из установленной Налоговым кодексом Российской Федерации от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (в ред. от 19.02.2018)², обязанности работодателя

¹ *Липин А.* Специальная оценка условий труда в системе трудовых отношений // Литагент. 2015. С. 10-12.

² Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3824.

уплачивать страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Страхование работников является частью государственной программы по обеспечению надлежащего уровня жизни в случае болезни, несчастного случая на производстве или утраты рабочего места при наличии независимых от их воли причин (ликвидация или реорганизация предприятия и т.д.). Кроме того, оно выступает залогом для создания располагающих, комфортных и безопасных условий труда. Выплаты осуществляются за счет работодателя. Средства для компенсаций формируются без участия работника и отчислений из его дохода.

Данный перечень не является исчерпывающим, в число обязательных условий могут быть включены и другие условия предусмотренные трудовым законодательством.

Законом установлена специальная гарантия стабильности трудового договора: если при его заключении не были включены какие-либо обязательные условия, это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Статья 57 ТК РФ допускает, что в трудовой договор, помимо обязательных условий, могут быть включены еще и дополнительные. В некоторых случаях определенные условия договора не являются обязательными изначально, но их указание может считаться обязательным, если будет иметь место конкретный правовой аспект, который будет желать использовать работодатель. Например, если трудовая деятельность предполагает наличие испытательного срока, полную материальную ответственность сотрудника и другие нюансы деятельности — они должны обязательно находить отражение в положениях заключаемого документа. Дополнительные условия могут включать в себя любые трудовые аспекты, в большинстве случаев

направленные на улучшение положения работников. Включение дополнительных условий позволяет учесть квалификацию и деловые качества конкретного работника и принять во внимание возможности и требования работодателя. К числу часто включаемых в трудовой договор условий, относятся условия об испытании и о неразглашении охраняемой законом тайны. Трудовой договор необходимо дополнить недостающими условиями, оформив в письменной форме приложением к трудовому договору или дополнительным соглашением, которые будут являться неотъемлемой частью трудового договора.

За незаключение или за ненадлежащее заключение трудового договора законом предусмотрена отдельная ответственность¹. Об этом говорится в ч. 4 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях 30 декабря 2001 г. 195-ФЗ (в ред. 23.04.2018)². Ответственность в данном случае выражается наложением административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица — от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Важно учитывать, что при проведении проверок инспекционный орган зачастую привлекает работодателя за каждый неверно составленный документ в отдельности. Учитывая то обстоятельство, что ошибки работодателя совершают именно при разработке типовой формы договора, соответственно, впоследствии эти ошибки присутствуют в трудовых договорах со всеми работниками.

¹ Колобова С.В. Факт трудовых отношений устанавливается в суде // Современное право. 2014. С. 79 - 84.

² Российская газета. 2001. 31 дек.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Работника с разъездным характером работы сложно уволить за прогулы. Если в трудовом договоре не определено конкретное рабочее место работника, а его работа носит разъездной характер, то для того, чтобы иметь возможность уволить его за прогулы, работодатель должен привести веские доказательства того, что в нужный период времени работник должен был находиться в каком-то определенном месте.

Работник работал в коммерческой организации и его работа носила разъездной характер. Однако никакими служебными документами отлучки работника из офиса в организации не оформлялись. Обязанности работника были определены в трудовом договоре кроме того там было указано на отсутствие определенного рабочего места.

Работодатель уволил работника за прогулы, в обоснование нарушения трудовой дисциплины были составлены акты об отсутствии на рабочем месте. Гражданин не согласился со своим увольнением и обратился в суд.

В период с <...> по <...> находился в отпуске без сохранения заработной платы. Согласно уведомлению ответчика работодатель уведомлял его о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата. На основании приказа уволен по п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отсутствием на рабочем месте без уважительных причин. Работник в указанные дни отсутствовал на работе по уважительным причинам, он находился в ОЭБ ММО МВД Российской Федерации и давал объяснения оперуполномоченному ОБЭП, принимал участие в следственных действиях в Управлении уголовного розыска МВД России по Свердловской области, находился в офисе ответчика, где между ним и директором ООО возник конфликт. Кроме того, его работа носит разъездной характер, обусловленный необходимостью проведения встреч и переговоров с потенциальными клиентами.

Решение суда Суд первой инстанции признал увольнение работника по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ незаконным. Свердловский областной суд в апелляционном определении от 15.04.2015 по делу N 33-5300/2015 с выводами суда первой инстанции полностью согласился¹.

Т.Т.А. обратилась в суд, обосновывая требования тем, что она была принята на должность <...> на основании трудового договора на срок по <...>, срок действия договора неоднократно продлевался. <...> она была уволена на основании приказа от <...> N по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Полагая данный приказ незаконным, просила признать срочный трудовой договор N заключенным на неопределенный срок, отменить приказ об увольнении в связи с истечением срока трудовых договоров по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, восстановить ее на работе в должности кладовщика департамента Комацу, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, денежную компенсацию морального вреда в размере <...> руб.

Решением Костомукшского городского суда Республики Карелия от 10 июня 2015 г. в удовлетворении исковых требований отказано.

Истец в поданной апелляционной жалобе просит отменить состоявшееся решение, указывая, на ст. 58 ТК РФ. Неоднократное продление срока действия срочного трудового договора N с ней указывает на нежелание или уклонение работодателя от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок, что подтверждается материалами дела.

<ДАТА.> между ООО "Сумитек Интернейшнл" (работодатель) и Т.Т.А. заключен срочный трудовой договор по которому работник принимается на должность <...> с испытательным сроком 3 месяца, трудовой договор заключен на срок с <ДАТА> по <ДАТА> и подписан сторонами.

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.04.2015 по делу №33-5300/2015. URL: [http:// ppt.ru/newstext.phtml?id=818837](http://ppt.ru/newstext.phtml?id=818837) (дата обращения 15.05.2018).

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что при заключении трудового договора стороны достигли соглашения о срочности характера трудовых отношений, что прямо предусмотрено п. N трудового договора от <ДАТА>, подписанного лично Т.Т.А., при этом последовательность действий истца при подписании срочного трудового договора явились доказательством ее добровольных действий на осуществление трудовых обязанностей на условиях срочного трудового договора.

Судебная коллегия определила — решение Костомукшского городского суда Республики Карелия от 10 июня 2015 г. по настоящему делу оставить без изменения, апелляционную жалобу истца - без удовлетворения¹.

Решением судьи Свердловского районного суда г. Перми от 25 октября 2016 года, вынесенным по результатам пересмотра дела по жалобе лица, привлеченного к административной ответственности, постановление о привлечении ОАО "Покровский хлеб" к административной ответственности отменено, дело направлено на новое рассмотрение в Государственную инспекцию труда в Пермском крае.

В жалобе, поданной в Пермский краевой суд, ОАО "Покровский хлеб" в лице законного представителя — генерального директора С. просит об отмене состоявшихся по делу актов и прекращении производства по делу об административном правонарушении, ссылаясь на то, что судья районного суда, установив факт привлечения юридического лица за правонарушение, не указанное в постановлении о возбуждении дела об административном правонарушении, направил дело на новое рассмотрение в нарушение требований пунктов 1, 2, 3 ч. 1 ст. 24.5 КоАП РФ.

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 01.09.2015 г. по делу № 33-3390/2015. URL: <https://rospravosudie.com/court-verhovnyj-sud-respubliki-kareliya-respublika-kareliya-s/act-498374540/> (дата обращения 15.05.2018).

В судебном заседании в краевом суде прокурор прокуратуры Пермского края Вохмянина Ю.М. полагала жалобу не подлежащей удовлетворению.

Из постановления заместителя прокурора Свердловского района г. Перми от 25.07.2016 года, в результате проведения 17.06.2016 прокурорской проверки соблюдения ОАО "Покровский хлеб" законодательства об охране труда выявлены следующие нарушения: в нарушение статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре от 09.03.2016 с М., работающим по профессии с квалификацией газосварщик, не указаны условия труда на рабочем месте в соответствии с классами вредности (опасности), установленными специальной оценкой условий труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также указанный работник не ознакомлен с правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

Привлекая ОАО "Покровский хлеб" к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ, государственный инспектор труда исходил из того, что в ходе проведения прокурорской проверки были выявлены нарушения, касающиеся норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, утвержденных в ОАО "Покровский хлеб" приказом от 31.10.2015 N 100-осн, поскольку не предусмотрена выдача газосварщику средства индивидуальной защиты органов дыхания или изолирующие, фактически такое средство работнику М. также не выдавалось, что является основанием для привлечения юридического лица к административной ответственности.

Судья районного суда при пересмотре дела по жалобе юридического лица пришел к выводу о том, что государственным инспектором труда были допущены существенные нарушения процессуальных требований, влекущих отмену постановления и направления дела на новое рассмотрение, являются правильными.

Из постановления государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Пермском крае от 31 августа 2016 года N 4-1514-16-ППР/291/21/2 видно, что вопрос о наличии или отсутствии вины ОАО "Покровский хлеб" в нарушениях, указанных в постановлении заместителя прокурора Свердловского района г. Перми от 25.07.2016 года, о наличии в действиях юридического лица состава вменяемого административного правонарушения, не исследован при рассмотрении материалов административного дела.

При указанных обстоятельствах, вопреки доводам жалобы, судья районного суда обоснованно отменил постановление о привлечении ОАО "Покровский хлеб" к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и направил дело на новое рассмотрение.

Решение судьи Свердловского районного суда г. Перми от 25 октября 2016 года оставить без изменения, жалобу Открытого акционерного общества "Покровский хлеб" — без удовлетворения¹.

Ш. обратился в суд с иском к ООО "Неотранс-Красноярск" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Требования мотивировал тем, что с 01.01.2009 г. был принят к ответчику на работу на должность водителя автомобиля АУП участка "Назаровский" по трудовому договору на неопределенный срок, с испытательным сроком. 30.10.2012 г. ему было предъявлено письменное предложение о переводе на работу в другую местность, в котором указано, что в соответствии с решением единственного участника ООО "Неотранс-Красноярск" от 29.10.2012 г., общество с 01.11.2012 г. будет находиться и осуществлять свою деятельность в <адрес>, а также то, что в случае отказа от перевода в другую местность трудовой договор будет прекращен по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, при этом общество не будет возмещать расходы по переезду и

¹ Решение Пермского краевого суда от 30.11. 2016 г. по делу № 7-2052-2016 (21-1272/2016). URL: <https://rospravosudie.com/court-permskij-kraevoj-sud-permskij-kraj-s/act-537078376/> (дата обращения 15.05.2018).

провозу имущества работников и членов их семей, обустройству на новом месте жительства. Под давлением директора истец вынужден был отказаться от перевода на работу на другое место. На основании приказа от 31.10.2012 г. истец уволен в связи с отказом от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность по основаниям п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в день увольнения ему была выдана трудовая книжка.

С приказом об увольнении истец не согласен, поскольку в нарушение трудового законодательства ответчик о предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость перевода работников в другую местность, не уведомил работников в установленные законом сроки.

Ш. просил признать приказ об увольнении незаконным, восстановить его в должности водителя автомобиля АУП участка "Назаровский", взыскать с ООО "Неотранс-Красноярск" заработную плату за время вынужденного прогула, денежные средства в размере 500 руб. в связи с профессиональным праздником "День автомобилиста", компенсацию за обеспечение углем в размере 2 400 руб.

В апелляционной жалобе представитель ответчика ООО "Неотранс-Красноярск" С. просит решение суда отменить как незаконное, ссылаясь на необоснованный вывод суда о нарушении работодателем процедуры увольнения истца, предусмотренной ст. 74 ТК РФ, поскольку трудовые отношения с истцом были прекращены по иному основанию.

Проверив материалы дела и решение суда в пределах доводов апелляционной жалобы ответчика, в соответствии с ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ, выслушав заключение прокурора о законности решения суда, не подлежащего отмене, просившего при этом снизить размер взысканной заработной платы, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда.

Суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что в связи с принятием работодателем решения об изменении места нахождения Общества при переезде в другую местность, истец отказался от продолжения

трудовых отношений с ответчиком в новых условиях (в другой местности), в связи с чем, был уволен по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, поэтому правомерно оставил без удовлетворения требования Ш. в части признания увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании оплаты периода вынужденного прогула.

Определяя размер взыскания невыплаченной истцу заработной платы суд первой инстанции исходил из сведений о средневзвешенной заработной плате Ш., представленных ответчиком в сумме 599,07 руб. Судебная коллегия полагает возможным согласиться с указанным размером, учитывая, что в данной части решение суда не оспаривается сторонами, иной расчет средневзвешенной заработной платы Ш. стороной истца не представлено.

Судебная коллегия полагает необходимым изменить решение суда в части размера взысканной в пользу истца невыплаченной заработной платы, уменьшив его до 25 760,01 рублей, исходя из следующего расчета: 599,07 руб. (средневзвешенная зарплата) x 43 раб. дня (с 01.11.2012 г. по 09.01.2013 г.).

Оснований для отмены или изменения решения суда в иной части по доводам апелляционной жалобы представителя ответчика, которые по существу сводятся к переоценке выводов суда, не имеется.

Суд решил уменьшить взысканную с ООО "Неотранс-Красноярск" в пользу Ш. сумму невыплаченной заработной платы до 25 760,01 рублей.

В остальной части решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу представителя ответчика ООО "Неотранс-Красноярск" - С. — без удовлетворения¹.

В. обратилась в суд с иском к ЗАО "Торговый Дом "ПЕРЕКРЕСТОК" об обязанности допустить ее до работы, взыскании заработной платы, возмещении морального вреда, впоследствии истец изменила исковые

¹ Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26.06.2013г. по делу № 33-5441/13. URL: <https://rospravosudie.com/court-krasnoyarskij-kraevoj-sud-krasnoyarskij-kraj-s/act-580250139/> (дата обращения 15.05.2018).

требования и в конечном итоге просила взыскать с ответчика заработную плату в размере N рублей, возмещение морального вреда в размере N рублей.

Проверив материалы дела, заслушав объяснения В., обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия полагает, что решение суда подлежит изменению.

Как усматривается из материалов дела, В. работала в ЗАО "Торговый Дом "ПЕРЕКРЕСТОК" в должности операциониста в магазине. 13 августа 2012 года между истцом и ответчиком заключен трудовой договор, истцу установлена часовая тарифная ставка в размере N рублей.

В связи с изменением производственного процесса, в магазинах ответчика должность операциониста сокращена, выполнение указанной функции не требуется, осталась указанная должность только в магазине по адресу: N, от замещения другой должности В. отказалась.

Обращаясь в суд к ответчику о взыскании заработной платы истца, со ссылкой на ст. 234 ТК, указывала на то, что с 09.06.2013 г. и по настоящее время она находится в вынужденном прогуле по вине работодателя. В заседании судебной коллегии В. подтвердила, что не работает, не является уволенным сотрудником, трудовая книжка находится у работодателя, начисление и выплата заработной платы не производится.

Истица не имеет права требовать допустить ее до работы в указанном магазине, поскольку должность операциониста сокращена. Суд не согласился с доводом ответчика о пропуске истцом срока на обращение с иском в суд.

Судебная коллегия не может согласиться с выводом суда о том, что в соответствии с приказом от 23 мая 2013 г. и п. 2 Трудового кодекса РФ В. правомерно была направлена на выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, на объект, находящийся в той же местности: N, при этом никакие изменения в трудовые функции истца не вносились, имело место перемещение работника на другое рабочее место, что полностью соответствует условиям трудового договора и ТК РФ, и согласие работника не требовалось.

В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Согласно ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор условием является место работы.

Согласно п. 1 трудового договора от 13.08.2012 г., заключенного между истцом и ответчиком, местом работы истца является магазин "N"торговый зал, по адресу: N.Истица проживает в Южном Административном округе г. Москвы, для выполнения работы направлена на другой объект-магазин, расположенный по адресу: N.Таким образом, перемещение либо перевод истицы на данных условиях влечет изменение условий трудового договора и должен быть оформлен в письменном виде и с согласия работника. Такого согласия истец не давала.

Доводы кассационной жалобы о неправильности выводов суда в части отказа в удовлетворении требований о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, судебная коллегия отклоняет, поскольку указанные доводы противоречат материалам дела и установленным судом обстоятельствам.

Суд постановил — решение Тверского районного суда г. Москвы от 14 ноября 2013 г. оставить без изменения, кассационную жалобу — без удовлетворения¹.

Мировой судья судебного участка № 68 судебного района г. Новокуйбышевска Самарской области, А.В. Кузькин, рассмотрев материалы об административном правонарушении по ч.5 ст. 5.27 КоАП РФ в отношении юридического лица ООО «ВолгаНефтьГазСтрой» установил:

¹ Определение Московского городского суда от 16.04.2012 г. по делу № 33-9062. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/57746223/> (дата обращения 15.05.2018).

Согласно протокола N от <ДАТА>, составленного начальником отдела Государственной инспекции труда в Самарской области, в ходе внеплановой документарной проверки ООО «ВолгаНефтьГазСтрой» (ООО «ВНГС»), проведенной на основании распоряжения установлено, что в период февраль-июнь 2016 года, ООО «ВНГС», находясь по адресу: Самарская область, г. Новокуйбышевск, в нарушение ч.2 ст. 57 ТК РФ, в трудовой договор <ФИО1> от <ДАТА> принятого на работу по совместительству на условиях 4-х часового рабочего дня, не включен режим рабочего времени и времени отдыха.

ООО «ВНГС» ранее неоднократно было привлечено к административной ответственности за аналогичные правонарушения: по ч.3 ст. 5.27 КоАП РФ постановлением начальника отдела Государственной инспекции труда в Самарской области <НОМЕР> от <ДАТА>, по ч.3 ст. 5.27 КоАП РФ постановлением мирового судьи судебного участка <НОМЕР> судебного района Самарской области от <ДАТА7><НОМЕР>

Таким образом, в действиях ООО «ВНГС» усматривается событие административного правонарушения, предусмотренного ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ - нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права лицом, ранее подвергнутым административным наказаниям за аналогичное административные правонарушения.

Суд решил признать юридическое лицо ООО «ВолгаНефтьГазСтрой», виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.5 ст.5.27 КоАП РФ¹.

02.07.2012 года в судебный участок Вадского района Нижегородской области для рассмотрения поступило дело об административном правонарушении в отношении должностного лица генерального директора

¹ Постановление Самарского областного суда от 05.04.2016 г. по делу № 5-168/2016. URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/QcnpsCyCGIdm/> (дата обращения 15.05.2018).

ООО Жилищный сервис «<ОБЕЗЛИЧИНО>» Бахарева Д.И. по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, из материалов которого судом установлено следующее.

Должностное лицо — генеральный директор ООО Жилищный сервис «<ОБЕЗЛИЧИНО>» Бахарев Д.И., являясь работодателем, нарушил трудовое законодательство о труде и об охране труда, а именно: за период с <ДАТА4> по <ДАТА5> имеет задолженность по заработной плате перед сотрудником Ивановым А. в размере 2 272 руб., в нарушение положения ст. 57 ТК РФ, согласно которому обязательным условием включения в трудовой договор является условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, в трудовом договоре <НОМЕР> от <ДАТА6>, заключенным с Ивановым А., условия об обязательном страховании работника не включил;

Судом установлено, что постановлением прокурора <АДРЕС> района <АДРЕС> области от 26 июня 2012 года в отношении должностного лица - генерального директора ООО Жилищный сервис «<ОБЕЗЛИЧИНО>» было возбуждено дело об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в связи с выявлением в ходе проверки нарушений законодательства о труде и об охране труда.

01.07.2011 года между ООО Жилищный сервис «<ОБЕЗЛИЧИНО>» и Ивановым А. был заключен на неопределенный срок трудовой договор с испытательным сроком в три месяца, согласно которому Иванов А. был принят на работу 01.07.2011 года на должность водителя.

Как следует из письменных объяснений Иванова А. от 26.07.2012 года, исследованных в судебном заседании, он в период времени с 01.07.2011 года по 07.03.2012 года осуществлял трудовую деятельность в качестве водителя ООО Жилищный сервис «<ОБЕЗЛИЧИНО>». В процессе трудовой деятельности ему ежемесячно выплачивали заработную плату, с ним был заключен трудовой договор <НОМЕР> от 01.07.2011 года, запись в трудовую книжку о его приеме на работу и об увольнении с работы работодателем не производилась.

Согласно сообщению генерального директора Д.И.Бахарева от 28.06.2012 года, адресованному прокурору <АДРЕС> района и исследованного в судебном заседании, по состоянию на 28.06.2012 года задолженность по заработной плате перед Ивановым А. составляет 2 272 руб.

Суд решил признать виновным должностное лицо - генерального директора ООО Жилищный сервис «<ОБЕЗЛИЧИНО>» Д.И. Бахарева в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях¹.

Мировой судья судебного участка <АДРЕС> района РА <ФИО1>, рассмотрев материалы дела об административном правонарушении, предусмотренном ст. 17.7 КоАП РФ в отношении главы администрации МО «<АДРЕС> район» Петрова П., установил:

Глава администрации МО «<АДРЕС> район» Петров П. совершил административное правонарушение, предусмотренное ст. 17.7 КоАП РФ, при следующих обстоятельствах.

Решением, Совета депутатов «О назначении на должность Главы администрации муниципального образования «<АДРЕС> район»» от <ДАТА> Петров П. назначен на должность Главы администрации МО «<АДРЕС> район» с <ДАТА>.

<ДАТА> прокуратурой <АДРЕС> района Главе администрации МО «<АДРЕС> район» Петрову П. внесено представление об устранении нарушений ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, ст. 22, п. 2, 3 абз. 1, п.1, 8, 9 абз. 2 ст. 57, абз.1 ст. 178, абз. 2 ст. 225 ТК РФ, п. 2.1. 2, н. 2.1.3 Постановления Министерства труда и социального развития РФ, Министерства образования РФ от <ДАТА7><НОМЕР> «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», в связи с выявленными прокуратурой <АДРЕС> района нарушениями, а

¹ Постановление судебного участка с. Вад от 19.07.2012 г. по делу № 5-331/2012. URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/IGClcywxLqLx/> (дата обращения 15.05.2018).

именно:

— в нарушение п.8 абз.2 ст.57 ТК РФ в трудовых договорах, заключенных с 6 работниками, условия труда на рабочем месте не определены.

— в нарушение п. 9 абз. 2 ст. 57 ТК РФ в трудовых договорах, заключенных с 5 работниками, условия об обязательном социальном страховании работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не определены.

Нарушения, изложенные в указанном представлении прокуратуры, подтвердились при рассмотрении дела об административном правонарушении ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, в отношении Главы администрации МО «<АДРЕС> район» Петрова П.

Так, <ДАТА18> Государственной инспекцией труда в Республике <АДРЕС> вынесено постановление <НОМЕР> в отношении Главы администрации МО «<АДРЕС> район» Петрова П, согласно которого он признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, с назначением наказания в виде штрафа в размере 2000 рублей.

При назначении административного наказания мировой судья в соответствии со ст. 4.1 КоАП РФ учитывает характер совершенного Петровым П. правонарушения, личность виновного, смягчающих и отягчающих административную ответственность обстоятельств не усматривает, поэтому мировой судья считает возможным назначить ему минимальное наказание, предусмотренное санкцией ст. 17.7 КоАП РФ.

Суд решил Главу администрации МО «<АДРЕС> район» <ФИО2> признать виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 17.7 КоАП РФ¹.

¹ Постановление судебного участка Турочакского района от 17.12.2015 г. по делу № 5-1096/2015.URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/KJZscY8c9agQ/> (дата обращения 15.05.2018).

Мировой судья судебного участка № 5 Первомайского административного округа города Мурманска СнятковА.В., рассмотрев материалы дела об административном правонарушении, предусмотренном ч.1 ст . 19.5 КоАП РФ, в отношении юридического лица: ООО «<ОБЕЗЛИЧЕНО>», юридический адрес: <АДРЕС>, установил:

В период с <ДАТА2> по <ДАТА3> в ООО «<ОБЕЗЛИЧЕНО>» была проведена плановая выездная проверка согласно плану Государственной инспекции труда в Мурманской области на 2013 год.

По результатам проверки установлены нарушения трудового законодательства.

ООО «<ОБЕЗЛИЧЕНО>» выдано предписание об устранении нарушений трудового законодательства за <НОМЕР> от <ДАТА3>

На день составления данного протокола госинспектором труда рассмотрены представленные работодателем копии документов по исполнению пунктов 1-14 предписания <НОМЕР> от <ДАТА>

П. 10 предписании не исполнен: трудовые договоры <ИО1>, <ИО2>, <ИО5>, <ИО6>. не приведены в соответствие с требованиями части 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ в части указания условий оплаты труда - размера оклада, а также размера процентной надбавки и районного коэффициента к заработной плате в сипи с работой в районах Крайнего Севера (не сделаны в трудовых договорах отсылки к соответствующему нормативному правовому акту или коллективному договору, предусматривающим основания и условия выплаты процентной надбавки и районного коэффициента).

Не приведено в соответствие с требованиями частя 2 статья 57 Трудового кодекса РФ содержание трудовых договоров <ИО7>, <ИО2>, <ИО5>, <ИО9>. в части указания условия об обязательном социальном страховании.

Срок устранения выявленных нарушений предписания установлен - <ДАТА13> Соответственно, срок устранения нарушений истек <ДАТА14> в 24.00 час.

На день составления протокола об административном правонарушении пункт 10 не исполнен, что образует состав административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 19.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Вина ООО «<ОБЕЗЛИЧЕНО>» полностью подтверждается исследованными в судебном заседании материалами дела. Таким образом, суд считает вину юридического лица — ООО «<ОБЕЗЛИЧЕНО>» в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 19.5 КоАП РФ, полностью доказанной.

При определении вида и размера административного наказания, судья учитывает характер совершенного административного правонарушения, а также обстоятельства, смягчающие и отягчающие административную ответственность.

Суд решил признать юридическое лицо общество с ограниченной ответственностью «<ОБЕЗЛИЧЕНО>» виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 19.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях¹.

Аммосова Л.Г. обратилась в суд с иском к Управлению образованием окружной администрации городского округа «Якутск» о восстановлении на работе в должности N средней общеобразовательной школы № 15 г.Якутска и отмене приказа начальника Управления образованием окружной администрации городского округа «Якутск» от 19 января 2012 года о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Увольнение Аммосова Л.Г. считает незаконным, указывая на то, что ранее с ней ответчиком был заключен трудовой контракт на период с 1 сентября 2005 года по 1 сентября 2006 года. По истечении срока трудового договора ни одна из сторон не потребовала его расторжения, в связи с чем

¹ Постановление судебного участка № 1 Первомайского судебного района г. Мурманска от 27.06.2013 г. по делу № 5-354/2013.URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/ShONBs0HbxWb/> (дата обращения 15.05.2018).

она продолжила работу в должности N СОШ № 15. Исходя из этого, истица считает, что ранее заключенный срочный трудовой договор стал бессрочным.

Впоследствии, 21 января 2008 года с ней вновь был заключен срочный трудовой договор на 1 год, а 21 января 2009 года - срочный трудовой договор на 3 года. Необходимости в заключении с истицей срочных трудовых договоров не было. Законодательством не предусмотрена необходимость заключения срочного трудового договора с директором общеобразовательной школы.

Решением Якутского городского суда от 21 марта 2012 года, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 7 мая 2012 года, в удовлетворении иска отказано.

В надзорной жалобе Аммосова Л.Г., считая состоявшиеся по делу судебные постановления неправильными, просит их отменить и принять новое постановление об удовлетворении иска.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2013 года дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки в порядке надзора и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации. Проверив материалы дела, обсудив доводы надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к следующему.

Из материалов дела следует, что судом при рассмотрении дела допущены существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

В части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с положениями Кодекса или иным федеральным законом, должна указываться в трудовом договоре в качестве его обязательного условия.

Между тем, заключенные между сторонами по делу в 2005-2009 годах срочные трудовые договоры не содержали такого указания (л.д. 10-17).

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 (часть 4 пункта 14 Постановления).

Суд решил определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 7 мая 2012 года отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции¹.

Анализ правоприменительной практики, показал, что содержание трудового договора, а конкретно обязательные условия трудового договора нуждаются в дальнейшем усовершенствовании и развитии.

¹ Определение Верховного суда Российской Федерации от 12.02.2014 г. по делу № 74-В08-5. URL: <http://www.pravosudie.biz/363929> (дата обращения 15.05.2018).

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Обязательные условия трудового договора

Данное занятие разработано для студентов высших учебных заведений специальности — Правоведение и правозащитная деятельность.

Дисциплина: трудовое право.

Форма занятия: семинар.

Методы обучения: словесные, практические.

Средства обучения: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, карточки заданий.

Цель занятия: закрепить определенный уровень знаний студентов в изучении Трудового законодательства РФ, а именно в части рассматриваемой темы, а также определить уровень обученности учеников.

Задачи:

- 1) Определить уровень знаний студентов в области рассматриваемой темы;
- 2) Развивать умения и навыки студентов самостоятельного поиска необходимой информации и сравнительного анализа правовых норм;
- 3) Формировать правосознание, правовую культуру студентов, а также интерес к изучаемой дисциплине.

План занятия (80 мин.):

1. Организационный момент (10 минут).
 - 1.1. Цель (2 минуты).
 - 1.2. Актуальность темы занятия (8 минут).
2. Основное содержание занятия (60 минут).
 - 2.1. Подготовленные доклады студентов (30 мин.).
 - 2.2. Групповое выполнение заданий (30 мин.).
3. Подведение итогов (10 минут).

3.1. Объявление и обсуждение результатов выполненных заданий (8 минут).

3.2. Общий вывод (2 минуты).

Ход занятия:

1. Организационный момент.

Целью занятия является изучение обязательных условий трудового договора.

Трудовой договор является двусторонним соглашением, представляющим собой акт компромисса между работником и работодателем, которые связаны прежде всего нормами трудового законодательства.

Наличие и отражение всех основных условий трудового договора в бланке является гарантией в случае возникновения конфликтных ситуаций с персоналом или проведения проверок госорганами, к работодателю, в таком случае будет меньше вопросов. Вопрос о содержании трудового договора, возникает, как правило, только на этапе разработки бланка, который будет применяться в организации.

Итак, обязательными условиями трудового договора являются:

1. Данные сторон

Так как трудовой договор — это соглашение, заключенное между работником и работодателем, то первым пунктом будут реквизиты сторон. Со стороны работодателя это: наименование юридического лица. Следующим пунктом ФИО представителя компании, подписывающего договор, чаще всего в лице директора, который действует на основании устава организации. Так же прописывается ИНН компании. Третьим пунктом указывается полное ФИО и паспортные данные со стороны работника.

2. Дата начала и место работы

Дата выхода на работу может отличаться от даты подписания Трудового договора, но только в сторону будущего времени. Обратная ситуация не допустима. Чаще дата подписания и дата выхода на новое место

совпадают. Кроме даты, также прописывается фактическое нахождение рабочего места, конкретное указание адреса. Если сотрудник работает в филиале компании или другом обособленном подразделении, то следует прописывать в трудовом договоре именно его адрес, а не адрес основного подразделения.

3.Трудовая функция

Необходимо указать в трудовом договоре должность сотрудника, а так же квалификацию. Формулировка в трудовом договоре и в штатном расписании прописывается идентичная. Если должность предусматривает льготы и компенсации, ее формулировка в договоре прописывается в четком соответствии с квалификационными справочниками и профстандартами.

4.Условие об оплате труда

Оплата труда — это размер тарифной ставки или оклада, и другие материальные выплаты. Она должна включать следующие параметры заработной платы: фиксированный размер оклада (вознаграждение за работу в течение календарного месяца без учёта дополнительных выплат) или фиксированный размер тарифной ставки (оплата за выполнение нормы труда за единицу времени без учета дополнительных выплат), доплаты, поощрительные выплаты, надбавки.

5.Рабочее время и оплата труда

В договоре обозначаются конкретные дни работы и отдыха, а также часы работы. Обязательно так же в трудовом договоре оговаривается размер основного отпуска и полагающиеся сотруднику дополнительные дни. Кроме того, прописывается должностной оклад или тарифная ставка и регламентированные премии. В пункте оплаты труда указывается дата выплаты заработной платы.

6.Условия труда

Не допускается сокрытие от будущего сотрудника наличие у работодателя вредных и опасных производственных факторов, пагубно действующих на работника. В случае наличие данных факторов, необходимо

прописать гарантии и компенсации полагающиеся работнику. Условия труда могут отличаться и по характеру такие как - подвижной, разъездной, в пути и другие.

7. Социальное страхование и другое

Социальное страхование работника в трудовом договоре фактически дублирует федеральное законодательство. Законодательство обеспечивает гражданам страхование в случае: необходимости получения медицинской помощи, наступления пенсионного возраста, возникновения нетрудоспособности, рождения ребенка и ухода за ним в раннем возрасте, получения травм и увечий при исполнении профессиональных обязанностей.

2. Основное содержание занятия.

Проведению занятия предшествует предварительная подготовка, в ходе которой составляется план занятия, который доводится до сведения каждого студента, сообщается основная и дополнительная литература.

В первой половине занятия студенты выступают с заранее подготовленными докладами, темы которых были объявлены и распределены среди студентов на предыдущем занятии. Во второй половине занятия преподаватель предлагает студентам разделиться на подгруппы по 4-5 человека в каждой. Каждой подгруппе раздаются карточки с заданием по теме занятия. Студенты в течение 5-10 минут читают карточки, коллективно обсуждают и решают задания. По истечении времени подгруппы по очереди оглашают свой вариант ответа.

Студенты выступают с докладами по следующим темам:

- 1) Понятие и виды трудового договора;
- 2) Практическая значимость трудового договора;
- 3) Документы, необходимые для заключения трудового договора.

Карточка с заданием:

Какие из нижеперечисленных условий являются обязательными для включения в трудовой договор, а какие дополнительными?

- повышение социально-бытового уровня жизни сотрудника и его родных;
- согласие о неразглашении охраняемой законодательством тайны (например, государственная, коммерческая и другая);
- место работы;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- информацию об испытательном сроке, если он имеется;
- возможность дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения сотрудника;
- 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;
- трудовая функция;
- дата начала работы;
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- уточняющая информация о месте работы или трудовом месте (например, указывающие точное подразделение);
- информация о критериях и типах дополнительного страхования;

Подведение итогов.

По истечению отведённого на проведение группового задания времени, преподаватель подводит итоги работы подгрупп, объявляет заработанные баллы каждой подгруппы. После чего происходит совместное с преподавателем обсуждение вопросов, которые вызвали затруднения у студентов при выполнении командной работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с действующим законодательством наличие трудовых отношений между работником и работодателем требует документального подтверждения, таким подтверждением служит трудовой договор.

Трудовой договор — это документ, в котором фиксируется соглашение работника и работодателя об установлении, изменении или прекращении прав и обязанностей.

Рассматривая судебную практику можно сделать вывод, что нередко договорный элемент трудовых отношений уходит на второй план, открывая дорогу отношениям неравенства, которые иногда перерастают в самоуправство работодателя. Данные особенности трудовых отношений и послужили основной причиной выделения трудового права в самостоятельную отрасль законодательства. Целью правового регулирования трудовых отношений, таким образом, является устранение или смягчение фактического и юридического неравенства сторон трудового отношения путём установления правовых гарантий трудовых прав и свобод граждан (ст.1 Трудового кодекса РФ).

Интересы работника и работодателя не всегда совпадают. Зачастую в интересах работника заработать побольше, а в интересах работодателя, чтобы работник сделал побольше, но за меньшие деньги. Безусловно, работники бывают разные. Кто-то просто терпит свою работу, и не борются за свои права, которые часто нарушаются работодателем. Другие наоборот любыми законными способами отстаивают их.

В заключении хотелось бы сказать о проблемах, выявленных в ходе работы. Актуальной проблемой является нарушение положений Трудового кодекса РФ в части содержания трудового договора, в том числе и обязательных условий, со стороны работодателя. А именно, широко распространенной в настоящее время остается практика «серой» заработной

платы, незаконные штрафы, бесконечное и безграничное продление срочного трудового договора, неоднозначное понимание такого условия, как место работы, сокрытие вредных условий труда. Чтобы улучшить положение работника, в ст. 57 ТК РФ представляется необходимым предложить следующие изменения:

1. Исходя из анализа проблем, касающихся условий труда на рабочем месте, целесообразно дополнить п.8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ и изложить его в следующей редакции: «условия труда на рабочем месте в соответствии со специальной оценкой труда».

2. Так как в Трудовом кодексе нет четкого определения понятию место работы, а как следует из анализа, место работы это нечто иное, отличное от рабочего места (ст. 209), представляется целесообразным исключить из обязательных условий трудового договора такой элемент, как место работы, оставив его в дополнительных условиях, поскольку двойственность трактовки влечет за собой серьезные юридические последствия, в частности при изменении условий труда при переводе.

3. Исключить из обязательных условий обязательное социальное страхование работника, поскольку этот вопрос лежит за пределами договорного регулирования и является обязательным в силу закона об обязательном социальном страховании работников.

Таким образом, на основании анализа нормативных правовых актов, а именно ТК РФ, можно заключить, что правовой институт трудового договора нуждается в дальнейшем развитии, как в российской юридической науке, так и в законодательстве. Он занимает центральное место в ТК РФ, именно в разделе «Трудовой договор» заложены возможности реализации основной задачи трудового законодательства — создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и обеспечения эффективного развития трудовых отношений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (в ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ(в ред. 23.05.2018) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Налоговый кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (в ред. от 19.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3824.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 № 195-ФЗ (в ред. от 23.04.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст.1.

Постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. №858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям» // Российская газета. 2016. 18 сентября.

Судебная практика

Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015) // Российская газета. 2004. 8 апр.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.04.2015 по делу №33-5300/2015.URL: <http://ppt.ru/newstext.phtml?id=818837> (дата обращения 15.05.2018).

Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 01.09.2015 г. по делу № 33-3390/2015. URL: <https://rospravosudie.com/court-verhovnyj-sud-respubliki-kareliya-respublika-kareliya-s/act-498374540/> (дата обращения 15.05.2018).

Решение Пермского краевого суда от 30.11. 2016 г. по делу № 7-2052-2016 (21-1272/2016). URL: <https://rospravosudie.com/court-permskij-kraevoj-sud-permskij-kraj-s/act-537078376/> (дата обращения 15.05.2018).

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26.06.2013г. по делу № 33-5441/13. URL: <https://rospravosudie.com/court-krasnoyarskij-kraevoj-sud-krasnoyarskij-kraj-s/act-580250139/> (дата обращения 15.05.2018).

Определение Московского городского суда от 16.04.2012 г. по делу № 33-9062. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/57746223/> (дата обращения 15.05.2018).

Постановление Самарского областного суда от 05.04. 2016 г. по делу № 5-168/2016. URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/QcnpсCyCGIdm/> (дата обращения 15.05.2018).

Постановление судебного участка с. Вад от 19.07.2012 г. по делу № 5-331/2012. URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/IGClcywxLqLx/> (дата обращения 15.05.2018).

Постановление судебного участка Турочакского района от 17.12.2015 г. по делу № 5-1096/2015. URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/KJZscY8c9agQ/> (дата обращения 15.05.2018).

Постановление судебного участка № 1 Первомайского судебного района г. Мурманска от 27.06.2013 г. по делу № 5-354/2013. URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/ShONBs0HbxWb/> (дата обращения 15.05.2018).

Определение Верховного суда Российской Федерации от 12.02.2014 г. по делу № 74-В08-5. URL: <http://www.pravosudie.biz/363929> (дата обращения 15.05.2018).

Литература

Бильдинова М.С. Трудовая функция работника и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2013. С. 118-122.

Бугров Л.Ю. Понятие трудового договора в России и за ее рубежом: прошлое и настоящее // Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: сб. ст. Ижевск. 2014. С. 6-8.

Волосников А.С. Специальная оценка условий труда: дополнение условий трудового договора в сборнике: закономерности и тенденции развития науки в современном обществе // Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2015. С. 123-124.

Воробьева Е.В. Трудовой договор // АйСи Групп. 2014. С.134-137.

Власов В.И., Крапивин О.М. Обязательные и дополнительные условия трудового договора // Гражданин и право. 2012. С. 33-47.

Головина С.Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Российский ежегодник трудового права. 2016. С. 173-176.

Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник для бакалавров // Юрайт. 2014. 105 с.

Гордиенко О.Н. Специальная оценка условий труда: как обязательное условие трудового договора // Научный Альманах. 2017. С.215-218.

Ефремов А.В. О некоторых вопросах, связанных с заключением срочного трудового договора // Право в вооруженных силах. 2013.С. 68-71.

Колобова С.В. Некоторые вопросы регулирования трудовых отношений // Гражданин и право. 2016. С. 57 - 62.

Колобова С.В. Факт трудовых отношений устанавливается в суде // Современное право. 2014. С. 79 - 84.

Лазор В.В. Содержание трудового договора в современных условиях: анализ правового регулирования и проблемные вопросы //Актуальные проблемы права: теория и практика. 2016. С. 42-50.

Липин А. Специальная оценка условий труда в системе трудовых отношений // Литагент. 2015. С. 10-12.

Мельничук Ю.А., Фортуна З.Г. Обзор типичных ошибок, допускаемых работниками кадровых служб в содержании текста трудового договора //Материалы Ивановских чтений. 2015. С.193-198.

Обламский А.Д. Общий порядок заключения трудового договора в 2018 году // Научные исследования: теория, методика и практика : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. // Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс». 2018. С. 454-457.

Орловский Ю.П. Теория и практика применения трудового законодательства // Право и экономика. 2014. С. 24-29.

Осипцова Ж.П. Роль трудового договора (контракта) в регулировании трудовых отношений на современном этапе в Российской Федерации и ФРГ (сравнительная характеристика): автореф. дис. ... к. ю. н. Москва. 2014. С. 14.

Петров А.Я. Трудовой договор: учеб.-практич. пособие для магистров // Юрайт. 2015. 377 с.

Прудникова Ю.А. Место работы как условие трудового договора // Новый юридический вестник. 2018. С. 28-31.

Рыжкова И.Д. Штрафы: возможности уголовно-правовой защиты работников от незаконных действий работодателя // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. 2015. С. 100-103.

Семенова Е.А. К вопросу об изменении условий трудового договора // Советник юриста. 2014. С. 68-78.

Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование // Юнити-дана. 2016. С. 378-380.

Толбузина Т.В. Выполнение работы по срочному трудовому договору // Научный взгляд. 2015. С. 348-352.

Францифоров А.Ю. Признаки трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. С. 17.

Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Практика применения законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора // Хозяйство и право. 2015. С.12-14.