

Консультация председателя первичной профсоюзной организации

Осипова И.А.

Тема «Трудовой договор»

ЦЕЛЬ: познакомить работников с основными вопросами по данной теме и научить правильно применять полученные знания на практике.

1. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора.

В соответствии со статьей 56 Трудового Кодекса РФ «Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать, действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.»

Стороны трудового договора – работодатель и работник.

К работникам МБДОУ относятся руководящие и педагогические работники, учебно-вспомогательный и иной персонал.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

В МБДОУ наряду с должностями педагогических работников предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иного персонала, осуществляющего вспомогательные функции. Право на занятие данных должностей имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

К трудовой деятельности в МБДОУ не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц,

уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления.

Руководитель МБДОУ обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника МБДОУ при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления. Руководитель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической и трудовой деятельности в МБДОУ при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

- Ф.И.О. работника и работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика /для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями/;
- сведения о работодателе, подписавшим трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Условия трудового договора подразделяются на **обязательные и дополнительные.**

Обязательными условиями трудового договора являются:

- место работы;
- трудовая функция /работа по должности, специальности, профессии в соответствии со штатным расписанием / для педагогических работников также в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками/;

Очень важно, чтобы эта запись была сделана правильно. Управление пенсионного фонда отказывает в зачете отдельных периодов работы в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, если в трудовом договоре и в трудовой книжке неправильно указано наименование должности.

- дата начала работы /в случае срочного трудового договора – срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда /в том числе размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты/;
- режим рабочего времени и времени отдыха;

- компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и опасными условиями труда;
- условия об обязательном социальном страховании;

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия:

- об уточнении места работы - об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;
- об обязательности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя.

3.Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок
- на определенный срок не более 5 лет /срочный трудовой договор/ Срочный трудовой договор заключается:
 - на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
 - для выполнения временной /до двух месяцев/ или сезонной работы;
 - с лицами, направляемыми на работу за границу;
 - для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности;
 - для проведения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
 - в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;

И в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными Законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев и аварий
- с пенсионерами по возрасту
- с лицами, обучающимся по дневным формам обучения
- с руководителями, заместителями руководителя, главными бухгалтерами.
- В других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Согласно п.2 статьи 77 Трудового Кодекса РФ по истечении определенного договором срока трудовой договор расторгается.

Если срок договора истек, и ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Вступление договора в силу

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня допущения работника к работе.

Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не вышел на работу в установленный срок без уважительных причин, то через неделю трудовой договор аннулируется.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих в организации свыше 5 дней. Получая первую трудовую книжку, вновь принятый работник обязан за нее заплатить./п.47 Правил ведения и хранения трудовых книжек/.

При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета, документ об образовании. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Решение ситуационных задач

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

Ответ: трудовые отношения между работником и работодателем возникли 25 августа. Следовательно, на воспитателя Иванову не могут распространяться условия об испытательном сроке.

2. Заведующий детского сада обязал всех работающих пенсионеров заключить с ним срочные трудовые договора. Прав ли заведующий?

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

3. Воспитатель Петрова ушла в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Заведующий заключил с воспитателем Соколовой срочный трудовой договор для замены временно отсутствующего работника. По окончании отпуска по уходу за ребенком Петрова поставила в известность заведующего о том, что завтра выходит на работу. Заведующий поставил в известность Соколову, что расторгает с ней срочный трудовой договор в связи с выходом Петровой на работу. Соколова ответила, что она беременна и предъявила справку о беременности. Как быть заведующему?

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

Закрепление материала:

- 1.Что такое трудовой договор?
- 2.Что является обязательными условиями трудового договора?
- 3.В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?
- 4.Когда трудовой договор вступает в силу?