ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

*Если труд, то труд такой уж, чтоб и польза была, и честь.*

Луцилий Гай

Зачастую при устройстве на работу граждане не знают, какие документы должны быть оформлены им и предоставлены работодателю. Вопрос о том, что такое трудовой договор и какие условия в нем прописываются так же не для всех являются легкодоступной информацией для понимания. Из-за низкой правовой грамотности людей и возникают на практике различные нарушения трудовых прав граждан.

Что делать в такой ситуации? Есть три слагаемых, которые помогут в дальнейшем избежать конфликтных ситуаций с руководителем. Первое – читать закон, второе – понимать закон и третье – применять его в своей жизни.

Перед тем как идти на собеседование на интересующую должность, будущему работнику нужно прочитать главу 10 и 11 ТК РФ. Эти главы доступны для понимания любому обывателю, так как не содержат сложных терминов и юридических оборотов.

Итак, трудовое право – это та отрасль права, которая сопровождает человека на протяжении почти всей его жизни. От того насколько человек знает нормы трудового права и умеет их реализовывать, будет зависеть его карьерный рост и продвижение по служебной лестнице. Не всякая трудовая деятельность регулируется нормами трудового права, существуют отношения, регулируемые гражданским, предпринимательским, финансовым правом. В то время, как трудовое право регулирует те отношения, которые базируются на наемном труде. То есть данная отрасль направлена на урегулирование отношений между работником и работодателем.

Трудовая деятельность – это одна из черт человека, соединяющая в себе гражданскую активность, ответственность и направленность на определенный результат.

В статье 37 Конституции РФ указано, что труд свободен, и каждый может выбирать тот вид деятельности, который ему подходит. Вопрос о трудоустройстве особо актуален на сегодняшний день. Не секрет, что молодые люди хотят быть независимыми и самостоятельными, свободно распоряжаться своей заработной платой, иметь свои карманные деньги. Но не каждый человек обладает предпринимательскими навыками, чтобы открыть свое дело. Многие зарабатывают деньги, предложив свои знания и умения работодателям разных учреждений и предприятий. Так, появляются взаимоотношения между работником и работодателем.

Трудовой договор регулируется нормами трудового законодательства. Согласно статье 56 ТК РФ трудовой договор представляет собой соглашение, по которому одна сторона работодатель обязуется предоставить другой стороне соответствующие условия работы, своевременно выплачивать заработную плату, а другая сторона работник обязана соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и добросовестно выполнять свои обязанности. На практике не существует обязательных форм трудового договора, главное, чтобы в нем были прописаны существенные условия, без которых договор не будет иметь юридической силы.

Как правило, трудовой договор должен быть заключен письменно, а также, обязательным условием является наличие его в двух экземплярах, подписанных сторонами. Один из них остается у работодателя, а второй на руках у работника. Что касается сроков по оформлению договора, то он оформляется в течение трех дней, начиная с первого дня начала работы.

Небольшой экскурс в историю, до 1992 года в нашем государстве договоры заключались в устной форме, но с 28 октября 1992 года были внесены изменения в статью 18 КЗоТ РФ о соблюдении письменной формы договора. Преимущество такой формы в том, что все условия трудового договора прописаны в одном документе, что в дальнейшем позволит избежать конфликтных ситуаций между сторонами трудового договора.

В трудовом праве так же, как и в других отраслях права, устанавливается возрастной ценз, с которого можно заключать трудовой договор. Так, трудовая правосубъектность возникает с 16-летнего возраста. С этого возраста в трудовых отношениях работник приравнивается к полностью дееспособным гражданам. ТК РФ предусматривает снижение этого возраста до 14 лет, если есть согласие родителей, работа не причиняет вред здоровью и нравственному развитию подростка. Такая ситуация может возникнуть в случае, если несовершеннолетний гражданин проявит желание приступить к более тяжелому труду, например, работе в ночное время, в ресторанах и др.

Предельный возраст для заключения трудового договора, как правило, не определен законом, за исключением случаев указанных в нормативно-правовых актах.

Хотелось бы уделить внимание некоторым важным нюансам при заключении договора:

Во-первых, перед тем как заключать трудовой договор следует внимательно ознакомиться с теми условиями, которые предлагает работодатель;

Во-вторых, трудовой договор – это соглашение, следовательно, работник также имеет право предлагать свои условия договора;

В-третьих, необходимо удостовериться в том, что сведения в экземпляре договора работника полностью идентичны сведениям, прописанным во втором экземпляре, который будет храниться у работодателя.

Каждый трудовой договор содержит условия, определяющие взаимные права и обязанности сторон. Юридическая наука делит эти условия на две группы:

1). К первой группе относятся необходимые условия, которые должны быть прописаны в договоре.

К ним относятся:

1. Место работы, которое определяется местонахождением организации.

Если организация имеет несколько структурных подразделений, то в трудовом договоре уточняется это условие;

1. Род работы, который определяется квалификацией и должностью работника.

Здесь важно то, что работодатель не должен требовать от работника выполнение работы, не обусловленной условиями трудового договора, данное условие может быть ограничено только при условии производственной необходимости;

1. Время начала работы.

Оно прописано в приказе работодателя и, как правило, в договоре. Стоит обратить внимание на то, что если четко не прописан день начала работы, то в таком случае работнику необходимо выйти на следующий рабочий день. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в течение трех дней со дня фактического начала работы.

Также, если работник потребует копию приказа о приеме на работу, то работодатель обязан ее выдать;

1. Оплата труда работника.

Данное условие обговаривается с работодателем при собеседовании о приеме на работу, с учетом образования работника, его квалификации, стажа работы и.т.д.;

1. Права и обязанности работника.

К правам относятся:

-право получать своевременно и в полном объеме заработную плату,

-право на выплату компенсационных и стимулирующих доплат,

-право обжаловать в суде неправомерные действия работодателя по отношению к работнику.

К обязанностям относятся:

-добросовестное выполнение возложенных на него трудовых функций,

-подчинение нормам устава предприятия и другие.

1. Права и обязанности работодателя.

К правам работодателя относят:

-поощрение работника,

-применять к нему меры дисциплинарной ответственности,

-требовать исполнения условий трудового договора.

К обязанностям работодателя относят:

-предоставление работнику условий работы, которые соответствуют договору,

-обеспечивать работника соответствующим оборудованием или необходимой техникой,

-своевременно выплачивать заработную плату работникам.

1. Характеристики условий труда;
2. Компенсации и льготы при тяжелых и вредных условиях работы;
3. Режим труда и отдыха и другие условия.

2). Ко второй группе относятся дополнительные условия, которые определяются по соглашению сторон.

К ним можно отнести:

1. Испытательный срок – это то условие, которое показывает профессиональные умения и навыки работника.

Если в трудовом договоре испытательный срок отсутствует, то это означает, что работник принят без испытания. Испытательный срок применяется на срок не меньше двух недель и не больше 3 месяцев.

Испытание не может быть применено к перечню работников, которые указаны в Трудовом кодексе РФ. К примеру, к лицам, не достигшим 18 лет, к окончившим образовательные организации среднего и высшего профессионального образования и впервые приступающим на работу по полученной специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения и другие.

По результатам испытания определяется, выдержал ли работник испытание или нет. Если работник не выдержал испытание, работодатель обязан уведомить его в письменной форме за три дня, указав причину, по которой он принял такое решение. Работник имеет право получить от работодателя доказательства, свидетельствующие о том, что работник не выдержал испытание. Если же срок испытания истек, и работник продолжает работать – это означает, что он выдержал испытание.

Может быть и другая ситуация, когда работника не устраивает данная работа, либо условия труда, тогда он имеет право также предупредить работодателя в письменной форме за три дня.

1. Режим рабочего времени. Если организация или предприятие предусматривает установление режима рабочего времени по соглашению сторон тогда можно выбрать любой режим, предусмотренный ТК РФ (например, ненормированный рабочий день, сменную работу и.т.д.)
2. Коммерческая тайна также является дополнительным условием договора. Работодатель обязан ознакомить работника под расписку с информацией, составляющей коммерческую тайну, а также обязан обеспечить работника необходимыми условиями для соблюдения данного режима.

Какие же гарантии предусматривает трудовое законодательство при заключении трудового договора?

 Согласно статье 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. Необоснованный отказ – это отказ, который не основан на деловых, профессиональных качествах работника. Здесь важно учитывать то, что должны соблюдаться права граждан на выбор вида деятельности и свободное использование своих способностей к труду, поэтому работодатель не имеет права отказать работнику в приеме на работу, если его образование, квалификация соответствуют требованиям на ту или иную должность. Кроме этого, работодатель не имеет права отказать в приеме на работу женщинам по причине, связанной с беременностью или наличием детей.

 Если работнику отказывают в приеме на работу, то работодатель обязан в письменной форме сообщить работнику причину отказа. В такой ситуации работник имеет права обжаловать решение работодателя в суде. А если в действиях работодателя имеются дискриминационные признаки отказа в заключении договора (в зависимости от пола, расы, цвета кожи, языка, происхождения, социального и должностного положения, возраста, места жительства), то обязательно в заявлении указать на эти признаки.

Трудовое законодательство устанавливает в трудовом договоре срок его заключения. Чаще всего работодатели заключают с работниками договор на неопределенный срок, и только в ситуациях, предусмотренных в законе, могут быть установлены сроки трудового договора. Также, если ни одна из сторон не потребовала расторжения договора после истечения срока его действия, а работник продолжает работать, такой договор считается заключенным уже на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор – это договор, заключенный на срок не более пяти лет, хотя ТК РФ предусматривает срочные трудовые договоры на срок и меньше пяти лет. Этот договор заключается, в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок в силу условий труда, характера работы. Например, в случае, когда работник временно отсутствует на своём рабочем месте по той или иной причине (например, декретный отпуск). Также, для работников, устраивающихся на работу по совместительству предусмотрено заключение срочного трудового договора.

Какие же документы необходимы при приеме на работу?

Согласно ТК РФ работник обязан представить работнику следующие документы:

1. Паспорт (основной документ, удостоверяющий личность работника)
2. Трудовая книжка (в случаях, если гражданин впервые приступает к работе, то работодатель сам оформляет ему трудовую книжку). С 1 января 2020 года появился цифровой формат трудовых книжек. Перевести сотрудника на электронную книжку можно только с его согласия, а тем работникам, которые впервые устраиваются на работу после 31 декабря 2020 года, бумажный документ заводить не придется.
3. Документ об образовании
4. Документы воинского учета, для военнообязанных и лиц призывного возраста
5. Справка о наличии (отсутствии) судимости
6. И другие документы в зависимости от специфики работы.

Подводя итог, можно сделать вывод, что, владея знаниями норм трудового законодательства, можно оформить договор на максимально взаимовыгодных условиях работы и быть защищенным нормами трудового права.

**Список использованных источников**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с‏‏ учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // С‏‏З РФ. 2016. N 4, с‏‏т. 2.)
2. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
3. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ.-М.:ИНФРА-М.- 2017.-С.13
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 21 октября 1994г. №51-ФЗ (в ред. ФЗ от 26.06.2017 №118-ФЗ).
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996г. №14 (в ред. от 24.07.2017 №218-ФЗ).