

ДОКЛАД С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ
ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ
ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ
ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ
ЗА III КВАРТАЛ 2018 ГОДА

ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ
ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

-

РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ
ТРЕБОВАНИЙ

Трудовой договор

Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор.

Важно! Трудовой договор должен содержать следующие сведения о работнике и работодателе:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), 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 представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Важно! При отсутствии указанных сведений в трудовом договоре, они должны быть внесены непосредственно в текст трудового договора.

Отсутствие недостающих сведений не является основанием для признания договора незаключенным или расторжения договора.

Важно! В трудовой договор должны быть включены следующие общие обязательные условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений,

то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения.

Важно! Срок действия трудового договора не может превышать 5 лет.

- обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Важно! Срочный трудовой договор заключается:

а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется на время отсутствия место работы;

б) на время выполнения временных работ (сроком до двух месяцев);

в) на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определенного периода (сезона);

г) при направлении на работу за границу для работы в загранучреждениях РФ;

д) для проведения работ по реконструкции, монтажных, пусконаладочных и других работ, выходящих за рамки обычной деятельности;

е) для выполнения заведомо определенной работы;

ж) для выполнения заведомо определенной работы в случае, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

з) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

и) при избрании на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;

к) при выполнении работ, связанных с обеспечением деятельности лиц, избранных в состав выборного органа или на выборную должность в органах государственной власти и органах местного самоуправления, политических партиях, других общественных объединениях;

л) по направлению органов службы занятости - на общественные работы и работы временного характера;

м) при направлении для прохождения альтернативной гражданской службы;

н) со спортсменами на период временного перевода по месту временной работы;

о) в связи с тем, что организация создана на заведомо определенный период;

п) для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

р) для замещения должности проректора образовательной организации высшего образования;

с) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.*

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

- 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;
- условие об обязательном социальном страховании работника.

Федеральные законы:

- 1) ч. 8 ст. 34.2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ;
- 2) ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ;
- 3) ч. 3 ст. 11 Федерального закона от 10.01.2003 № 20-ФЗ;
- 4) ч. 1 ст. 38 Федерального закона от 08.05.1994 № 3-ФЗ.

Важно! В трудовой договор со спортсменом должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:

- об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- об обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- об обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;
- об обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;
- об обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

Важно! В трудовой договор с иностранным работником должны быть включены следующие обязательные сведения и дополнительные условия:

* сведения о:

- разрешении на работу или патенте - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- разрешении на временное проживание в Российской Федерации - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- виде на жительство - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

* дополнительные условия:

- об указании оснований оказания работнику, являющемуся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг
- о медицинском страховании работника, являющегося иностранным гражданином.

Важно! В трудовой договор с высококвалифицированным иностранным

специалистом должно быть включено следующее обязательное дополнительное условие:

- о медицинском страховании работника и членов его семьи.

Важно! В трудовой договор с работодателем – частным агентством занятости должно быть включено следующее обязательное дополнительное условие:

- о выполнении работником по распоряжению работодателя работы в интересах, под управлением и контролем других лиц (граждан или организаций), не являющихся работодателями.

Важно! В трудовой договор с работником - спасателем профессиональной аварийно-спасательных служб и профессионального аварийно-спасательного формирования должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:

- особенности и режим работы спасателя
- социальные гарантии и льготы спасателя
- обязательство неукоснительного выполнения спасателем возложенных на него обязанностей и распоряжений руководителей аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований на дежурстве и при проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Важно! В трудовой договор с тренером должно быть включено следующее обязательное дополнительное условие:

- об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Важно! В трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:

- доля руководителя предприятия от прибыли предприятия, определяемой после расчетов соответствующего предприятия с бюджетами всех уровней;
 - размер компенсации, выплачиваемой руководителю предприятия при досрочном расторжении трудового договора по инициативе Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, но не более трехкратного среднего месячного заработка;
 - социальные гарантии руководителю предприятия и членам его семьи, в том числе в случае смерти руководителя предприятия или потери им трудоспособности;
 - права и обязанности руководителя предприятия в связи с управлением предприятием, в том числе права по найму и увольнению работников предприятия, делегированию полномочий и распоряжению имуществом предприятия;
 - порядок отчетности руководителя предприятия;
 - размер компенсации руководителю предприятия и членам его семьи при переезде в другую местность, обусловленную трудовым договором;
 - порядок и условия досрочного расторжения трудового договора:
- 1) невыполнение унитарным предприятием утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности его деятельности;
 - 2) невыполнение руководителем унитарного предприятия решений Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, принятых в отношении унитарного предприятия в соответствии с их компетенцией;
 - 3) совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства Российской Федерации.

Федерации и определенной уставом унитарного предприятия его специальной правоспособности;

4) наличие на унитарном предприятии по вине его руководителя более чем 3-месячной задолженности по заработной плате;

5) необеспечение использования имущества унитарного предприятия по целевому назначению в соответствии с видами его деятельности, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных ему бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем 3 месяцев;

6) нарушение руководителем унитарного предприятия требований законодательства Российской Федерации, а также устава унитарного предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в том числе по кругу аффилированных лиц;

7) нарушение руководителем унитарного предприятия установленного законодательством Российской Федерации и трудовым договором запрета на осуществление им отдельных видов деятельности;

8) неисполнение по вине руководителя унитарного предприятия установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации или уставом унитарного предприятия обязанностей, связанных с проведением аудиторской проверки унитарного предприятия;

9) непредставление или несвоевременное представление, представление недостоверных (искаженных) и (или) неполных сведений (информации), которые необходимо представлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководителем федерального государственного унитарного предприятия в Федеральное агентство по управлению государственным имуществом и (или) в федеральный орган исполнительной власти, в ведении которого находится предприятие;

- ответственность руководителя предприятия за нарушение трудового договора, экономические результаты деятельности предприятия, сохранность и целевое использование имущества, в том числе и материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию в результате действий или бездействия руководителя предприятия.

Важно! Отсутствие обязательных недостающих условий не является основанием для признания договора незаключенным или расторжения договора.

Недостающие обязательные условия оформляются приложением к трудовому договору или дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

Важно! Трудовой договор оформляется в письменной форме.

Устная форма трудового договора недопустима.

Важно! Трудовой договор должен быть оформлен в 2 экземплярах - по одному для работника и работодателя.

Трудовой договор должен быть подписан обеими сторонами - работником и работодателем.

Важно! Работодатель обязан вручить один экземпляр подписанного обеими сторонами трудового договора работнику.

Подтверждением получения работником экземпляра трудового договора является его подпись об этом на экземпляре работодателя.

Заключение срочного трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Важно! Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

С учетом характера работы и условий ее выполнения срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

При взаимном согласии сторон трудового правоотношения срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных

и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река–море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

С некоторыми категориями работников с учётом особенностей правового регулирования отдельных видов трудовых правоотношений в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами также может заключаться срочный трудовой договор, а именно:

- с проректорами образовательной организации высшего образования. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора (ст. 332 ТК РФ);

- срочный трудовой договор со спортсменом заключается работодателем по месту временной работы на период временного перевода (ст. 348.4 ТК РФ);

- с работником, привлекаемым в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, заключается срочный трудовой договор продолжительностью не менее трех лет (п. 9 ст. 22.2 Закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Важно! Заключение срочного трудового договора по соглашению сторон в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ является правомерным, если такой договор заключен на основе добровольного волеизъявления работника и работодателя.

В срочном трудовом договоре в числе обязательных условий указываются:

- обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

- срок (период) его действия.

Важно! Срочный трудовой договор может быть заключен не более чем на 5 лет, конкретный период его действия определяется характером работы.

При заключении срочного трудового договора момент окончания срока его действия может определяться:

- конкретной датой;

- истечением календарного срока действия трудового договора;

- действием или событием, например, таким как выход на работу основного работника, окончание сезона;

- соглашением о выполнении объёма заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не смогли определить конкретной датой или увязать с конкретным сроком.

Важно! Соглашение о срочном характере трудового договора утрачивает силу, если:

- ни одна из сторон не потребовала расторжения договора в связи с истечением срока его действия;
- работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора.

При одновременном выполнении перечисленных условий договор считается заключенным на неопределенный срок. Впоследствии такой договор может быть расторгнут только на общих основаниях.

Важно! По общему правилу, продление срочного трудового договора не допускается.

Однако работодатель обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам при наличии одновременно следующих условий:

- от женщины получено письменное заявление о продлении срока трудового договора;
- представлена медицинская справка, подтверждающая состояние беременности.

Важно! Если в трудовом договоре не оговорен срок (период) его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. При определенных обстоятельствах срочный трудовой договор может быть признан бессрочным, но объявить бессрочный трудовой договор срочным нельзя даже по взаимному соглашению сторон.

Важно! Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. При неоднократном перезаключении срочного трудового договора на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд может признать такой договор заключенным на неопределенный срок.

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Отражение в трудовом договоре с преподавателями положений о том, что они приняты на работу по конкурсу

Вопрос:

При приеме на работу преподавателей, кадровая служба головной организации требует делать отметку в трудовом договоре о том, что работник принят по конкурсу, хотя данной обязанности нет в статье 57 ТК РФ. Необходимо ли включать фразу о "принятии по конкурсу" в трудовые договоры с преподавателями?

Ответ:

Отражать в трудовом договоре, заключённом на неопределённый срок, положения о том, что работник принят на работу по конкурсу, не обязательно.

По общему правилу успешное прохождение конкурса не является самостоятельным основанием для возникновения трудовых отношений. Исключение составляет избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Однако в поступившем вопросе речь идёт не об «избрании», а о «принятии».

При приеме (принятии) на работу любого работника в трудовом договоре в безусловном порядке должны содержаться только те сведения, которые указаны в части 1 статьи 57 ТК РФ. Однако по соглашению сторон в трудовой договор может быть внесена запись о приёме на работу по конкурсу, либо заключённый договор может быть соответствующим образом дополнен.

Что касается срочных трудовых договоров, то в ст. 59 ТК РФ прямо указано, что по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, избранными по конкурсу. В этом случае ссылка в договоре на избрание по конкурсу обосновывает причину заключения срочного трудового договора.

Правовое обоснование:

1. Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), 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 представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

2. Согласно ст. 59 ТК РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Отражение в срочном трудовом договоре, заключаемом на срок до одного года, условий о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска

Вопрос:

Необходимо ли указывать в срочном трудовом договоре (сроком до одного года) условие о предоставлении работнику ежегодного отпуска или целесообразнее указать, что по истечении срока ТД работник получает

компенсацию за неиспользование отпуска? Например, когда срочный трудовой договор заключается на время болезни основного работника, отпуска.

Ответ:

Указание в трудовом договоре условия о том, что работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, по общему правилу является необязательным. Стороны обязаны указывать в трудовом договоре только те условия, которые предусмотрены частью 2 статьи 57 ТК РФ. В трудовом договоре режим времени отдыха (в т.ч. ежегодный оплачиваемый отпуск) должен быть указан в случае, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- 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;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ч. 5 ст. 57 ТК РФ).

Отражение в трудовом договоре с заместителем генерального директора или главным бухгалтером условия о выплате компенсации при увольнении

Вопрос:

Как правильно сделать запись в трудовом договоре о выплате компенсации, если увольнение осуществляется по соглашению сторон или при смене руководителя или собственника? Имеются в виду заместитель генерального директора и главные бухгалтеры. Необходимо сделать запись таким образом, чтобы при увольнении по указанным трем основаниям увольняемым была положена выплата компенсации (3-х окладов или не менее 3-х кратного среднего заработка). Также необходимо, чтобы данный пункт учитывал положенные выплаты при ликвидации компании или сокращении должности.

Ответ:

Выплата выходного пособия при сокращении должности или ликвидации организации прямо предусмотрена трудовым законодательством, независимо от того есть ли такое условие в трудовом договоре или нет.

Также трудовым законодательством предусмотрены выплаты в случае расторжения трудового договора с главным бухгалтером, заместителем генерального директора в связи со сменой собственника имущества организации в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 349.3 ТК РФ.

Компенсационные выплаты при увольнении по соглашению сторон, а также при смене генерального директора трудовым законодательством не

предусмотрены, но могут быть оговорены в трудовом договоре, коллективном договоре. Полагаем, что возможно указать: В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон, при смене генерального директора работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в размере не ниже 3-х окладов или не менее 3-х кратного среднего заработка работника.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 75 Трудового кодекса РФ при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

В соответствии со ст. 181 ТК РФ в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

На основании ст. 349.3 ТК РФ действие настоящей статьи распространяется на следующие категории работников:

руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;

руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

В случае выплаты работникам, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, компенсаций, предусмотренных статьей 181 или 279 настоящего Кодекса, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьей 78 настоящего Кодекса с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, по любым установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных

пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй настоящей статьи, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 настоящего Кодекса, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в части четвертой настоящей статьи совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 настоящего Кодекса);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 настоящего Кодекса).

На основании статьи 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Указание наименования должности в трудовом договоре в соответствии с квалификационными справочниками

Вопрос:

В едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС) отсутствует должность бухгалтера-кассира. Есть ли такая должность в ЕТКС? Как правильно ее указать в трудовом договоре?

Ответ:

Такой должности в квалификационных справочниках нет.

Указывать должность в соответствии с наименованием должности в квалификационном справочнике, необходимо, если с выполнением работ по этой должности связано предоставление компенсаций и льгот или наличие ограничений, а также в том случае, работодатель - бюджетное учреждение, в связи с тем, что тарификация работ и тарифных разрядов (установление системы оплаты труда) производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

В том случае, если компенсаций и льгот для данной должности не предусмотрено, и работодатель не обязан применять единую тарифную сетку для оплаты труда, применение квалификационных справочников носит для него рекомендательный характер.

Отношения подобного рода целесообразно оформлять как совмещение должностей.

Правовое обоснование:

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор условием является условие о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

В соответствии со ст. 143 ТК РФ тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

В соответствии с п. 1 Порядка применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (утв. Постановлением Минтруда РФ от 09.02.2004) единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих предназначен для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм деятельности.

Квалификационные характеристики служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, их прав и ответственности (п. 5 указанного Порядка применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих).

Определение крайнего дня испытательного срока

Вопрос:

Можно ли продлить срок трудового договора с помощью дополнительного соглашения? Или нельзя, поскольку работника нужно сначала уволить, а потом снова принять на работу?

Ответ:

Да, можно, но при условии, что сохранится (не изменится) основание, по которому был заключен срочный трудовой договор, а также общий срок трудового договора в таком случае не превысит 5 лет.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст. 58 ТК РФ).

В соответствии с абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, являются обязательными для включения в трудовой договор условиями.

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме.