

ПЕРЕГОВОРЫ ПО ПОВОДУ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Одним из наиболее важных этапов приема на работу является согласование условий трудового договора между работодателем и соискателем вакансии.

Перед подписанием трудового договора целесообразно выяснить все существенные условия работы: должностные обязанности, размер заработной платы, срок трудового договора, дата начала работы, график работы, наличие рабочего места, необходимость командировок.

1. Трудовая функция. Под трудовой функцией законодатель понимает работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. ст. 15, 57 ТК РФ).

Следует обратить особое внимание на формулировку трудовой функции, так как именно с ней связаны исчисление различных видов стажа, возможности дальнейшего трудоустройства и профессионального роста.

❗ Если в соответствии с 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 РФ¹.

2. Заработная плата – ключевой элемент переговорного процесса.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными условиями трудового договора.

В связи с этим, работодатель обязан сообщить вам:

- размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада);

¹ Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 г. №787 (ред. от 20.12.2003 г.) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Российская газета. 2002. 6 июня. №212.

- полный перечень доплат, надбавок, поощрительных выплат, распространяющихся на вас, со ссылками на соответствующие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, коллективный договор (если он имеется).

! При этом необходимо помнить, что законодатель устанавливает **минимальный размер оплаты труда**, применяемый для регулирования оплаты труда. С 01.06.2011 года по настоящее время он составляет **4611 рублей**.²

В соответствии с п. 1 Соглашения о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Правительством Хабаровского края, Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» с 01 октября 2011 года **минимальная заработная плата в Хабаровском крае составляет 6700 рублей**. Это соглашение распространяется на работодателей, осуществляющих деятельность на территории Хабаровского края, в порядке, установленном статьей 133.1 ТК РФ, за исключением организаций, финансируемых из федерального бюджета³. **Соответственно, размер заработной платы будущей работы не может быть менее вышеуказанного размера.**

3. Место работы. Понятие «место работы» не раскрыто в законодательстве. По общему правилу, под местом работы понимается местонахождение юридического лица (ст. 54 Гражданского кодекса РФ).

При проведении переговоров о заключении трудового договора стоит обратить внимание на местонахождение фактического рабочего места в тех случаях, когда место работы, указанное в трудовом договоре, и фактическое рабочее место не совпадают. Рабочее место может быть вообще не указано в тексте договора, а вы будете пребывать в искреннем заблуждении, что предстоит выполнять свои обязанности по адресу, указанному как место

² Статья 1 Федерального закона РФ от 01.06.2011 г. №106-ФЗ // Российская газета. 2011. 3 июня. №119.

³ Соглашение о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Правительством Хабаровского края, Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» (Заключено 29.09.2011 г.) // Тихоокеанская звезда. 2011. 30 сентября. №182.

Аналогичные соглашения могут быть заключены и в других субъектах Российской Федерации на основании ст. 133.1 ТК РФ. При этом размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

работы. В реальности рабочий офис может оказаться в другом конце населенного пункта.

В случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении, расположенном в другой местности, работодатель обязан сообщить **место работы с указанием обособленного структурного подразделения организации и его местонахождения**. В таком случае в трудовом договоре обязательно должно быть указано точное наименование обособленного структурного подразделения организации, а также его официальное местонахождение (населенный пункт, улица, строение).

4. Срок трудового договора. Согласно ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределённый срок; 2) на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

❗ Распространены случаи, когда работодатель предлагает лицу заключить срочный трудовой договор (например, с 1 января до 31 декабря текущего года) и в дальнейшем ежегодно заключать новые договоры на аналогичные сроки. Подобное поведение работодателя нередко обусловлено тем, что он рассматривает заключённый с работником договор как гражданско-правовой и, соответственно, не намерен предоставлять работнику социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. **Поэтому необходимо выяснять позицию работодателя относительно правовой природы договора, который он предлагает заключить, и ясно выражать свое намерение заключить трудовой договор.**

❗ Необходимо помнить, что **срочный трудовой договор заключается лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ**. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан включить в него два обязательных условия: а) срок действия трудового договора; б) обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключённым на неопределённый срок.

5. Дата начала работы. Под датой начала работы понимается конкретное число, месяц, год, когда работник должен приступить к исполнению своих должностных обязанностей.

6. Режим рабочего времени и времени отдыха, если для работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

В соответствии со ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);
- работу с ненормированным рабочим днем (при наличии);
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- неполный рабочий день (смену) (при наличии);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки (при многосменном режиме работы);
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

7. Выплата компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте⁴. К числу компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда относится оплата труда в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ), а также при их наличии:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ);
- периодические медицинские осмотры и обследования (ст. 213 ТК РФ);
- средства индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);

⁴ См., например: Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» // Российская газета. 2008. 28 ноября. №245.

- выдача молока (или соответствующая компенсационная выплата) или лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ);

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание (ст. 223 ТК РФ).

8. Условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы, в том числе полевой или экспедиционный).

При наличии таких условий целесообразно узнать, имеются ли в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах положения, предусматривающие размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками.

9. Условие об обязательном социальном страховании работника работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

❗ В ходе обсуждения вышеуказанных вопросов работодатель обязан ознакомить вас с должностной инструкцией, с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором (если таковой имеется), иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).