

Трудовой договор

Сегодня трудовой договор – это единственная возможность отстаивать свои права при возникновении трудовых споров, как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Поэтому его наличие подчас просто необходимо.

Согласно ст. 58 ТК, индивидуальный трудовой договор между работодателем и работником заключается в письменной форме. Образец индивидуального трудового договора утвержден Коллективным соглашением (национальный уровень) №4 от 25 июля 2005 об образце индивидуального трудового договора.

Однако работодателям советуем поручить разработку конкретных трудовых договоров своим юрисконсультам или адвокату, так как могут возникнуть ситуации, которые не предусмотрены утвержденным образцом. В свою очередь, работники, до подписания индивидуального трудового договора, должны показать проект договора юристам, адвокатам и получить соответствующую консультацию.

Ст 54 ТК РМ предусматривает что индивидуальный трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Индивидуальный трудовой договор может быть заключен и на определенный срок, не превышающий пяти лет, в соответствии с требованиями ТК.
Если в индивидуальном трудовом договоре не указан срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Исходя из положений ст. 60 ТК с целью проверки профессиональных способностей работника при заключении индивидуального трудового договора может быть установлен испытательный срок до трех месяцев, а для должностных лиц – до шести месяцев. При приеме на работу неквалифицированных рабочих испытательный срок устанавливается как исключение и не может превышать 15 календарных дней.

Условие об испытательном сроке должно быть предусмотрено в индивидуальном трудовом договоре. При отсутствии в договоре такого условия считается, что работник был принят на работу без испытательного срока.

В течение действия индивидуального трудового договора может быть установлен только один испытательный срок. Если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным настоящим кодексом, действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытательного срока увольнение работника производится работодателем до истечения данного срока без выплаты выходного пособия. Работник вправе обжаловать увольнение в судебную инстанцию.

Согласно ст. 49 ТК содержание индивидуального трудового договора определяется по соглашению сторон с учетом положений действующего законодательства и включает следующее:

- а) фамилию и имя работника;
- б) идентификационные реквизиты работодателя;
- с) срок договора;
- д) дату вступления в силу договора;

- е) должностные функции;
- ф) риски, сопутствующие должности;
- г) права и обязанности работника;
- х) права и обязанности работодателя;
- и) условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, надбавки, премии и материальную помощь;
- ж) компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда;
- к) место работы;
- л) режим труда и отдыха;
- м) испытательный срок (в случае необходимости);
- н) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления;
- о) положения коллективного трудового договора и правил внутреннего распорядка предприятия, касающиеся условий труда работника;
- р) условия социального страхования;
- г) условия медицинского страхования.

Индивидуальный трудовой договор может содержать и иные условия, не противоречащие действующему законодательству.

Запрещается установление в индивидуальном трудовом договоре условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующими нормативными актами, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором.

Если работнику предстоит работать за рубежом, работодатель обязан своевременно предоставить в его распоряжение всю информацию, предусмотренную выше, и дополнительно следующую информацию:

- а) продолжительность работы за рубежом;
- б) валюта, в которой будет оплачиваться труд, а также форма оплаты;
- с) компенсации и преимущества в денежном и/или натуральном выражении, связанные с переездом;
- д) особые условия страхования.

Трудовой кодекс также предусматривает включение в индивидуальном трудовом договоре особых требований, а именно, стороны могут обсудить в ходе переговоров и включить в индивидуальный трудовой договор следующие особые условия:

- а) мобильность (возможность работодателя использовать работника для работы без установления конкретного места работы);
- б) конфиденциальность;
- с) иные особые условия, не противоречащие действующему законодательству.

Ст. 81 Трудового кодекса гласит, что индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- б) по инициативе одной из сторон.

Трудовой договор, может быть расторгнут по инициативе работника который согласно ст. 85 ТК имеет право на отставку – расторжение по собственной инициативе индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, – известив

об этом работодателя письменным заявлением за 14 календарных дней.

В случае отставки работника в связи с выходом на пенсию, установлением группы инвалидности, отпуском по уходу за ребенком, зачислением в учебное заведение, переездом в другую местность, нарушением работодателем индивидуального и/или коллективного трудовых договоров, действующего трудового законодательства работодатель обязан принять отставку в указанный в заявлении срок.

До истечения указанного срока, работник вправе в любое время отозвать свое заявление или подать новое заявление об аннулировании первого. В этом случае работодатель вправе освободить работника, только если до отзыва (аннулирования) поданного заявления был заключен индивидуальный трудовой договор с другим работником в соответствии требованиями закона.

Не допускается увольнение работника в период пребывания его в медицинском отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до шести лет, а также в период откомандирования, за исключением случаев ликвидации предприятия.

Во всех случаях, днем прекращения индивидуального трудового договора считается последний день работы работника.

Трудовые конфликты решают органами трудовой юрисдикции:

- a) примирительные комиссии (внесудебные органы);
- b) судебные инстанции.

Способствовать рассмотрению трудовых споров могут такие органы как:

- a) Инспекция труда;
- b) Государственная санитарно-эпидемиологическая служба;
- c) Департамент стандартизации и метрологии;
- d) Департамент чрезвычайных ситуаций;
- e) профессиональные союзы.

В данном случае надо учитывать что данные органы могут способствовать но не могут окончательно решать трудовые споры.

Заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию:

- a) в течение одного года со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- b) в течение трех лет со дня возникновения соответствующего права работника в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику.

При подаче заявления с пропуском по уважительным причинам сроков, предусмотренных выше, эти сроки могут быть восстановлены судебной инстанцией.

Судебная инстанция созывает стороны спора в течение 10 календарных дней со дня регистрации заявления.

Судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении индивидуального трудового спора в срок, не превышающий 30 календарных дней, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом.

Судебная инстанция передает свое решение сторонам в течение трех календарных дней со дня его вынесения.