

## СПРАВКА

### О практике заключения и о содержании трудовых договоров в организациях Республики Дагестан

В ст. 57 ТК РФ приводится перечень обязательных сведений для включения в трудовой договор. Именно их формулировки и содержание стали предметом изучения вопроса на Президиум с целью выявления несоответствий закону и дачи соответствующих рекомендаций для их исправления.

Для изучения практической реализации договорных отношений между работником и работодателем отделом социально-трудовых отношений ДР СОП у членских организаций была запрошена информация по трудовым договорам, а также образец трудового договора, наиболее характерный для каждой отрасли.

Всего изучено 14 трудовых договоров в 8 отраслях. Их содержание и полнота позволяет отметить, что в целом трудовые договоры соответствуют требованиям ст. 57 ТК РФ. Прослеживается применение указаний и рекомендаций органов отраслевых профсоюзов, Профобъединения, касающихся позиций по оплате труда, создания работнику соответствующих условий труда.

Следует отметить, что трудовые договора заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах и в каждом есть отметка о передаче второго экземпляра трудового договора работнику. К трудовым договорам с работниками лесного хозяйства приложены дополнительные соглашения, учитывающие все произошедшие изменения, в первую очередь в размерах заработной платы. Судя по представленным образцам трудовых договоров, это требование соблюдается и в других отраслях.

Все трудовые договоры заключены на неопределенный срок, что соответствует требованиям законодательства. Это результат, в том числе, и усилий рескомов и ДР СОП.

Во всех договорах достаточно подробно изложены права и обязанности сторон трудового договора, прописаны предмет договора и реквизиты сторон.

Вместе с тем следует обратить внимание на некоторые недочеты в оформлении трудовых договоров и отсутствие существенных условий, необходимых при заключении трудового договора.

Так, в договорах Казбековского и Самурского лесничеств в пункте «Работодатель» указано физическое лицо, действующее от имени юридического лица, а не само юридическое лицо. Это является нарушением, так как в качестве работодателя должно быть указано то юридическое лицо, которое обозначено в преамбуле с указанием документа, на основании которого действует уполномоченное на подписание трудового договора физическое лицо (Устав, доверенность и т.д.).

Существенным условием трудового договора является также обозначение конкретного места работы. Место работы лучше указать в виде наименования организации и населенного пункта. Например: АО «Завод «Дагдизель», г. Каспийск.

Указания на место работы отсутствует в 4 договорах, представленных к изучению. Это является нарушением, которое необходимо исправить.

Важным условием для легитимности трудового договора является указание на размер оплаты труда в виде установления оклада или тарифной ставки. По указанному пункту недостатков в трудовых договорах обнаружено не было.

Также одним из существенных условий трудового договора является точное указание трудовой функции и должностных обязанностей, для осуществления которых и принимается сотрудник на работу. В изученных образцах трудовых договоров чаще всего имеется отсылка именно к должностной инструкции. В нескольких договорах трудовая функция прописана в самом тексте договора.

Режим труда и отдыха также является составной частью трудового договора и должен быть прописан в тексте договора.

В трудовом договоре Администрации Главы и Правительства РД указан только режим в формате недели, а в трудовом договоре ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище» режим работы прописан, а перерыв для отдыха и питания работников, – нет. Или нужно полностью прописать режим работы и отдыха в соответствии с положениями статьи 100 ТК РФ, или делать отсылку к Правилам внутреннего трудового распорядка.

Самым большим камнем преткновения в трудовых договорах является указание на условия труда на рабочем месте в соответствии с произведенной специальной оценкой условий труда. Это условие обязательно для включения в трудовые договоры, заключенные после 1 января 2014 года.

Только в двух договорах из изученных (трудовые договоры ОАО «РЖД» и АО «Завод «Дагдизель») присутствует корректная формулировка условий труда на рабочем месте. В остальных договорах или формулировка неполная, или вообще отсутствует указание на условия труда на рабочем месте. Это положение обязательно нужно исправить в тексте трудового договора путем составления дополнительного соглашения. Иначе при проверке организации грозят немалые штрафы.

Важным пунктом в тексте трудового договора является указание на гарантию работникам в области обеспечения социального страхования. Данный пункт присутствует во всех изученных трудовых договорах.

В договоре АО «Завод «Дагдизель» имеется Приложение - Лист ознакомления с ЛНА АО «Завод «Дагдизель». Соответствующий пункт имеется и в трудовых договорах ОАО «Российские железные дороги», ГБУ РД «Городская клиническая больница», АО «Почта России». Это положительная практика, которую могут использовать все организации при составлении трудовых договоров.

Следует отметить несерьёзность ответа профкома АО «Концерн «КЭМЗ» на запрос о представлении информации по трудовым договорам организации. Также не предоставили запрашиваемую информацию Реском АПК, Реском культуры, Электропрофсоюз, Реском среднего и малого бизнеса, Реском ЖКХ, АО «Завод Гаджиева». Из 14 представленных материалов большинство является бланком -

образцом трудового договора и не позволяет полноценно оценить, допускаются ли нарушения при их заполнении. Ссылка при этом на конфиденциальность сведений не всегда оправдана. Профсоюзный комитет должен иметь доступ к ним в соответствии с законом «О профсоюзах».

В порядке ознакомления с состоянием рассматриваемого вопроса в организациях, где нет профсоюза, был изучен трудовой договор между работодателем и работником, работающим по патенту иностранного рабочего в «ООО Стройсервис 2». Выяснилось, что трудовой договор предусматривает все необходимые пункты с утверждением бессрочности заключаемого договора, позиции оплаты труда не ниже МРОТ и другие. В то же время, как известно, на практике расписанные в трудовом договоре обязательства работодателя выполняются не полностью. Это касается его обязательств по созданию безопасных условий труда на рабочем месте работника (за последние годы 2 смертельных случая), установления работнику должностного оклада в размере 13000 руб. (с выплатой дважды в месяц) и т.д.

Что касается профсоюзного контроля за практикой составления и соблюдения трудовых договоров, Рескомом образования была представлена обобщенная справка о практике заключения трудовых договоров с работниками учреждений образования. Это свидетельствует об осуществлении достаточного контроля со стороны профсоюзных организаций, и, в первую очередь, со стороны отраслевого Рескома.

На сайте Минтруда РД регулярно размещается обращение к тем, кто трудится без заключения трудового договора с предупреждением о том, что работник при этом теряет.

Наведение порядка в заключении трудовых договоров содействовало в определенной мере сокращению количества увольнений за 7 месяцев 2023 г. (из материалов заседания Трехсторонней комиссии, состоявшегося 3.10.2023 г.).

Нет необходимости составлять громоздкие трудовые договоры с перечислением всех возможных условий, даже не относящихся к данному трудовому договору (например, в трудовом договоре ГБУ РД «Городская клиническая больница» указано, что он является бессрчным, и в то же время в п. 7 зафиксированы все предусмотренные законом случаи заключения срочного трудового договора). Достаточно просто учесть все существенные условия, предусмотренные положениями ст. 57 ТК РФ, а также особенности, связанные с принадлежностью к определенной отрасли. Это позволит грамотно зафиксировать все права и обязанности сторон, а также избежать проблем с контролирующими органами.

Юрисконсульт ДР СОП



З.К. Селимова