Рекомендации по заключению трудового договора

для работников рыбной отрасли

Прием на работу.

Основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является заключение трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).

В трудовой договор вносятся все обязательные сведения и условия согласно статье 57 ТК РФ.

Так, в трудовом договоре указываются следующие сведения:

- 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.

Обязательными для включения в трудовой договор являются такие условия, как:

- место работы (с указанием конкретного цеха, отдела, участка) или местонахождение обособленного (филиала, представительства) структурного подразделения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), а также размер районного коэффициента, а также процентных надбавок;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). В этом же разделе можно указать все отпуска, предоставляемые работнику: основной, дополнительный за работу в особых климатических условиях (16 или 24), за работу во вредных условиях труда, за ненормированность, за выслугу и иные;

- 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;

- 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 труда на рабочем месте (с указанием факторов производственной среды и трудового процесса в соответствии со статьей 209 ТК РФ);

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ).

Согласно пункту 2 части 1 статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, в том числе, для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

Так, согласно Перечню сезонных работ, утвержденному Постановлением НКТ СССР от 11.10.1932 № 185, к числу сезонных работ отнесены рыболовные и зверобойные работы и связанные с ними работы по обработке рыбы и других продуктов морского и речного рыболовного и зверобойного промысла (пункт 12 Перечня).

Следует учесть, что условие о сезонном характере работы должно быть в обязательном порядке указано в трудовом договоре (ст. 294 ТК РФ).

Оформление трудовых отношений с сезонным работником производится на общих основаниях, предусмотренных трудовым законодательством для приема на работу.

При поступлении на работу лицо, заключающее трудовой договор, предъявляет работодателю все необходимые документы, перечисленные в статье 65 ТК РФ.

Так, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

Требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ запрещается.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Кроме того, в соответствии со статьей 69 ТК РФ при заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, перечни работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, и Порядок проведения этих осмотров (обследований) утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (далее – Приказ № 302н).

Так, согласно пункту 14 Приложения № 2 к Приказу № 302н, а также части 2 статьи 213 ТК РФ, работники организаций пищевой промышленности подлежат обязательному предварительному (при приеме на работу) и периодическому (1 раз в год) медицинскому осмотру.

Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров работников трудовым законодательством возлагаются на работодателя.

Согласно пункту 7 Приложения № 3 к Приказу № 302н предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

В пункте 8 Приложения № 3 к Приказу № 302н перечислены реквизиты, которые должны указываться в направлении. На работодателя (его представителя) возлагается обязанность по организации и учету выданных направлений.

Кроме того, следует учитывать, что согласно части 2 статьи 212 ТК РФ работодатель должен организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет собственных средств.

На основании заключенного трудового договора, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, оформляется приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. При этом работодатель обязан выдать по требованию работника надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Выплата заработной платы.

В соответствии со статьей 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Частью 6 статьи 136 ТК РФ предусмотрено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Например, заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена не позднее последнего дня месяца. Заработная плата за вторую половину месяца должна быть выплачена не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным.

Таким образом, работодателю необходимо в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, трудовом договоре предусмотреть сроки (даты) выплаты заработной платы, конкретизировав день выплаты заработной платы за первую половину месяца и за вторую половину месяца.

Размер минимальной заработной платы не может быть ниже размера, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области на соответствующий год (ст. 133 ТК РФ).

Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области на 2017 год для работников, работающих на территории Сахалинской области, установлены следующие размеры минимальной заработной платы (до удержания налога на доходы физических лиц):

для лиц, работающих в Александровск-Сахалинском, Анивском, Долинском, Корсаковском, Макаровском, Невельском, Поронайском, Смирныховском, Томаринском, Тымовском, Углегорском, Холмском районах, городе Южно-Сахалинске - 15150 руб.;

для лиц, работающих в Ногликском, Охинском районах - 18757 руб.;

для лиц, работающих в Курильском, Северо-Курильском и Южно-Курильском районах - 20200 руб.

При этом, размер минимальной заработной платы, установленной Соглашением, не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда.

При необходимости выполнения работ, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, работодатель может привлечь его к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата сверхурочной работы установлена статьей 152 ТК РФ.

Так, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии со статьей 153 ТК РФ, в случае привлечения работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день оплата должна производиться не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 154 ТК РФ).

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен Постановлением Правительства РФ от 20.07.2008 № 554 «О минимальной размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», который составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

При этом, конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников или трудовым договором.

Прекращение трудового договора.

К работникам, занятым на сезонных работах, применяются общие основания увольнения:

- по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

- прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

- по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);

- по иным основаниям, предусмотренным 77 статьей ТК РФ.

Кроме того, статьей 296 ТК РФ установлены особенности расторжения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах.

Так, работник, занятый на сезонных работах, может по своей инициативе досрочно расторгнуть трудовой договор с работодателем. О досрочном расторжении договора работник обязан письменно предупредить работодателя, за три календарных дня, а не за две недели, как это предусмотрено для обычных работников.

Для работодателя этой же статьей установлена обязанность предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись, не менее чем за семь календарных дней. В таком случае работнику, который был занят на сезонной работе, выплачивается выходное пособие.

При расторжении трудового договора, работнику, занятому на сезонных работах выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, продолжительность которого, согласно статье 295 ТК РФ, определяется из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы, с учетом дополнительных дней отпуска за работу в районах Крайнего Севера (24 к/д) или за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (16 к/д) в соответствии со статьей 321 ТК РФ, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Обратите внимание!

В случае, если работник приглашен на работу в другую местность и это требует переезда к месту работы, то он имеет право на предоставление работодателем, который его пригласил, установленных законодательством гарантий и компенсаций (статьи 169 и 326 ТК РФ). К их числу относится обязанность работодателя возместить работнику расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения), а также расходы по обустройству на новом месте жительства.

Однако размер порядок и условия предоставления таких гарантий и компенсаций работодатель определяет самостоятельно в локальном нормативном акте, коллективном договоре или трудовом договоре.

Что делать, если работодатель не оформляет трудовой договор и не выплачивает заработную плату?

В случае если работодателем трудовой договор в письменном виде с Вами не заключался, либо работодатель не выплачивает заработную плату, рекомендуем:

- направить заявление в Государственную инспекцию труда в Сахалинской области (693000, г. Южно-Сахалинск, ул. А. Буюклы, 38, оф. 7, тел. 46-60-82);

- обратиться в прокуратуру (693000, Сахалинская область, ул. Чехова, 28);

- обратиться в суд.