

### Раздел III. Трудовой договор (продолжение, начало в №1)

Существенным дополнением норм действующего Кодекса следует считать введение новых статей 60.1 и 60.2, описывающих и разделяющих понятия совместительства (внешнего и внутреннего) и совмещения профессий (должностей). При этом расширяются возможности сторон в рамках существующего трудового договора: для работника - получить дополнительную оплату за дополнительную работу, выполняемую в основное рабочее время; для работодателя - обеспечить бесперебойную работу, не привлекая без необходимости новых работников.

5. В ст. 61 речь идет об аннулировании трудового договора в случае, если работник в течение недели после установленного срока не приступил к работе. Что значит - аннулировать договор? Ранее такое положение нигде не оговаривалось, и никто не мог ответить однозначно на такой вопрос. Теперь ответ получен: аннулировать договор, значит, считать его незаключенным.

В ст. 62 Трудового кодекса РФ внесена норма, которая закрепляет право работника получать от работодателя информацию о начисленных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование.

6. Изменяется положение ст. 66 Трудового кодекса РФ, регулирующей порядок ведения трудовых книжек. Предлагается установить, что трудовые книжки ведут все работодатели, за исключением физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

## КОММЕНТАРИЙ К ИЗМЕНЕНИЯМ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

7. Об условиях труда работник должен предупреждаться заранее это еще одно важное изменение.

Установлено, в какой именно момент (при оформлении на работу) сотрудник должен знакомиться с локальными актами, действующими в организации, в том числе с правилами внутреннего трудового распорядка.

Это должно произойти обязательно перед заключением трудового договора. До сих пор момент ознакомления будущего сотрудника с внутренними документами компании был в законе не определен (ст. 68). В результате часто возникала ситуация, при которой, подписывая трудовой договор, работник не имел полной информации об условиях предстоящей работы. Ведь он попросту не видел документов, закрепляющих внутренний порядок организации. Теперь же у соискателя на должность появится возможность вначале изучить локальные акты, а уже потом принимать решение, оформлять ли с организацией трудовые отношения.

Следует отметить, что сроком начала работы предложено считать не дату подписания договора, а тот день, когда работник приступил к выполнению своих обязанностей. Такие поправки внесены в ст. 68.

Кроме того, раньше в Кодексе было закреплено - если работник не выходит на работу в оговоренный день, договор считается аннулированным.

Новый Кодекс меняет формулировку на «может быть аннулирован», то есть работодателям дали право самим решать, стоит ли продолжать сотрудничать с работником или нет.

8. Изменяется правовая регламентация испытания при приеме на работу.

В ранее действовавшей ст. 70 Трудового кодекса РФ была установлена гарантия для выпускников, окончивших образовательные учреждения, в виде запрета при заключении трудового договора устанавливать им испытательный срок.

За время действия Трудового кодекса РФ накопилось много претензий со стороны работодателей, что в Кодекс неоправданно включена гарантия в виде запрета устанавливать испытательный срок лицам, впервые поступающим на работу по окончании образовательных учреждений (ст. 70). В качестве компромисса эту гарантию предложено ограничить. Испытание не устанавливается только для выпускников учреждений, имеющих государственную аккредитацию. Льгота действует в течение одного года со дня окончания учебного заведения. В настоящее время многообразие форм образовательных учреждений и определенная свобода в разработке образовательных программ обуславливают различие в уровнях подготовки специалистов. Поэтому испытание лица, впервые поступающего на работу по полученной специальности, необходимо, чтобы установить, соответствует ли работник и уровень его знаний получаемой работе.

Таким образом, Закон исключает из категории лиц, которым не устанавливается испытание при приеме на работу, выпускников образовательных учреждений, которые в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения не устроились на работу.

Вместе с тем предложено расширить перечень лиц, для которых испытание при приеме на работу не

устанавливается. В эту категорию предложено включить женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

Предполагается, что это позволит расширить возможности для трудоустройства выпускников, повысит заинтересованность работодателей при приеме их на работу и снизит безработицу среди молодежи. Для тех, кто нанимается на работу на полгода и меньше, испытательный срок отныне не может быть дольше двух недель. А тех, кому работа нужна всего на два месяца, «испытывать» и вовсе запрещается.

9. Поправками установлено, что если работник допущен к работе без оформления трудового договора, впоследствии условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ст. 71).

10. Меняется правовое регулирование перевода, перемещения и изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

К положительным изменениям, затрагивающим порядок регулирования перевода можно отнести следующие.

Внесена ст. 72.1 Трудового кодекса РФ «Перевод на другую работу. Перемещение», в которой дается определение перевода - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Спорная поправка - новый вид временного перевода, по соглашению сторон сроком на один год, который вводится ст. 72.2 Трудового кодекса РФ «Временный перевод на другую работу».

Согласно Федеральному закону от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, работодатель по соглашению сторон, заключенному в письменной форме может переводить работника на другую работу сроком до одного года, а в случае, когда перевод осуществляется для замещения отсутствующего работника - до выхода этого работника на работу. Также указано, что если по окончании срока перевода работника не предоставлена прежняя работа, а он не настаивает на ее предоставлении и продолжает работать, то перевод считается постоянным.

Сейчас трудно предположить, как сложится практика применения этой новеллы, но имеются опасения относительно того, что интересы работников могут нарушаться. Под угрозой окажутся интересы работника, например, в ситуации, когда работник настаивает на предоставлении ему прежней работы, но работодатель этого по каким-либо причинам не делает (например, было произведено сокращение этой должности).

Более подробно урегулирован временный перевод работника по медицинским показаниям в отдельной статье - ст. 73 Трудового кодекса РФ. По сравнению с ранее действовавшей нормой, которая регулировала перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 Трудового кодекса РФ), ст. 73 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ устанавливает подробный порядок такого перевода. Например, предусматривается порядок перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, и на срок более 4-х месяцев или в постоянном переводе.

В случаях, когда работник нуждается в краткосрочном (до четырех месяцев) переводе на другую работу по медицинским показаниям, допускается, при отсутствии у работодателя подходящей работы, отстранение работника от работы без сохранения заработной платы. При этом оплата в период отстранения может осуществляться на условиях, предусмотренных в коллективном договоре или в трудовом договоре.

Отдельно прописан порядок перевода и увольнение в случае отказа от такого перевода руководителей из заместителей и главных бухгалтеров, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу.

Добавляется новая гарантия: запрет переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, устанавливается и в отношении перемещения. Расширяется перечень случаев, при которых работодатель имеет право переводить работников на другую работу на срок до 1 месяца.

Материал подготовила Гузель Мингалеева, замначальника отдела правозащитной работы Федерации профсоюзов РТ, правовой инспектор труда.

(продолжение следует)

## НАША ИСТОРИЯ

### Это было в январе...

**1905 год.** 20 января в 11 часов дня на Алафузовских фабриках в Ягодной Слободе, в прядильном отделении, прекратили работу около 250 человек. Были предъявлены администрации требования: повысить плату за труд, сократить продолжительность рабочего дня.

**1906 год.** Создан профсоюз учителей Буинского уезда. 4-5 января на съезде учителей начальных классов уезда образована комиссия для подготовки Устава.

**1918 год.** 20 января. Вышел первый номер «Известий» Совета профсоюзов Казанского промышленного района. В помещении профсоюза служащих торговых-промышленных предприятий общественных учреждений на Рыбнорядской улице, в собственном доме, прошло заседание служащих торгово-промышленного кооператива, служащих общества потребителей по вопросу о коллективном договоре.

**1918 год.** 7-14 января проходил I Всероссийский съезд профсоюзов. От профсоюзов Казанской губернии на съезде - делегаты: от Совета профсоюзов - К.П.Машкин; комиссар труда СНК Казанской Советской Рабоче-Крестьянской республики - С.М.Брауде, от союза металлистов «Единение» - Жуков, от профсоюза рабочих по коже - Лейвия, рабочих Алафузовских фабрик и заводов - М.И.Борисов. Абсолютным большинством голосов съезд принял решение о перестройке всех профсоюзов по производственному принципу. 22 января на пленарном заседании Совета профсоюзов избирается комиссия по реорганизации и слиянию существующих союзов в производственные.

**1919 год.** 26 января создан Казанский губернский комитет служащих и рабочих народной связи.

**1920 год.** 20 января. Для объединения союзов, расположенных на территории Тетюшского уезда, создан совет профсоюзов г.Тетюши.

**1921 год.** Началась Всероссийская неделя профдвижения.

**1925 год.** Проведено 25 женских собраний и одно межсоюзное с вопросом: мораль, этика, и межсоюзная конференция (число участников - 45). Среди вопросов повестки дня - женщина в профсоюзе.

**1926 год.** 10 января. В связи с годовщиной начала Первой русской революции 1905 года в Казани проходит демонстрация, у здания дома союзов (1905-1907 гг.) - митинг (ул. Малая Проломная, дом Богданова (ныне ул. Профсоюзная, дом 44). Принимают участие представители 21 профсоюза, члены Казанского нелегального Центрального бюро профсоюзов, члены правлений союзов 1905-1907 гг., члены пленума Татпрофсовета.

**1927 год.** На 1 января в составах выборных правлений Татотделов союзов - 343 профактивиста, из них - 58 работающих на платной основе, 64 - женщины. В кантоотделениях союзов - 527 выборных профактивистов, 48 - работают на платной основе. В ФЗМК - на таких же условиях работает 35 профактивистов из числа молодежи.

**1947 год.** С 1 по 10 января на профсоюзной детской елке в Доме ученых участвовало 24 300 детей, родители которых погибли на фронтах Великой Отечественной войны, детей инвалидов, военнослужащих и детей, родители которых получают низкую зарплату. Новогодний подарок состоял из 300 грамм кондитерских изделий и трех мандаринов. Наряду с общегородской, елки организовывались обкомами профсоюзов и ФЗМК совместно с хозяйственными органами предприятий и организаций. Так, обкомом союза Медсантруд было проведено 48 елок.

**1958 год.** По данным на 1 января, у профсоюзов республики - 128 клубов, Домов и дворцов культуры, 90 библиотек, около 1000 красных уголков, 70 киноустановок.

**1972 год.** Завкому КАМАЗа предоставлены права райкома профсоюза. В профгруппах проходит обсуждение первого в истории предприятия коллективного договора.

**1985 год.** 25 января прошла Татарская областная межсоюзная конференция профсоюзов.

**1989 год.** Согласно решению IV съезда ВЦСПС определены сроки и порядок проведения выборов народных депутатов от профсоюзов.

**1995 год.** 18 января Верховным Советом Республики Татарстан принят **Закон РТ «О профессиональных союзах».**

Материал подготовила  
Ольга Мокейчева.