

Правовое заключение
на типовой трудовой договор с работниками ФГАОУ ВПО
Московского физико-технического института
(Государственного университета)

Заключение подготовлено по обращению Межрегионального профсоюза работников высшей школы «Университетская солидарность».

Основные положения представленного проекта типового трудового договора, в целом, соответствует требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

В части 2 указанной статьи перечислены обязательные условия, которые должны быть включены в трудовой договор. В предлагаемой типовой форме не нашло отражение условие об обязательном социальном страховании работника. Представляется верным выделить его в отдельный раздел. Например – СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКА. И прописать в нем формулировку подобного содержания – «Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ».

К тому же ч. 2 ст. 57 ТК РФ предусматривает необходимость закрепления в трудовом договоре других условий в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Так, в случае заключения трудового договора с педагогическими работниками, в том числе из профессорско-преподавательского состава, п. 1.4 Приложения № 2, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» указано, что объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре. Соответственно, это условие является обязательным и его необходимо зафиксировать в трудовом договоре.

В остальном все обязательные условия, перечисленные в ст. 57 ТК РФ содержатся в проекте типового трудового договора.

Вместе с тем, ряд условий трудового договора ухудшает положение работника по сравнению с установленным законодательством, что противоречит ч. 4 указанной статьи ТК РФ.

Одним из условий рассматриваемого трудового договора является условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной). Это условие полностью исчерпывается пунктом 2.2.3 типового трудового договора.

Однако договор содержит ещё два пункта, связанных с ограничением прав работников в информационной сфере:

- пункт 2.2.4 вменяет в обязанность работнику «не делать без предварительного согласования с Работодателем какие-либо заявления и не передавать документы или информацию о Работодателе и его деятельности третьим лицам (за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством) и средствам массовой информации»;

- пункт 2.2.14 требует «не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся Работодателя, без предварительного разрешения руководителя структурного подразделения или вышестоящего руководителя».

Приведенные выше пункты грубо нарушают конституционное право работников, гарантированное статьёй 29 Конституции РФ, свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом.

В соответствии со статьёй 18 Конституции РФ, права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими.

В соответствии с частью 3 статьи 55 Конституции РФ, права и свободы могут быть ограничены федеральным законом. Возможность ограничить права и свободы иными нормативными правовыми актами и тем более частноправовым способом, через заключение трудового договора, ни основным законом, ни законодательством, регулирующим трудовые отношения, не предусмотрена.

Таким образом, пункты 2.2.4 и 2.2.14 нарушают законные права работника и должны быть исключены из трудового договора.

Необходимо отметить, что перечень дополнительных условий предусмотрен ч. 4 ТК РФ и является исчерпывающим, в связи с чем наличие в проекте типового трудового договора раздела 6, регулирующего вопросы права интеллектуальной собственности, представляется спорным.

Редакции подлежат и следующие пункты проекта типового трудового договора, такие как:

- пункт 2.1.4, в целях приведения с требованиями ст.ст. 21, 22, 135, 136 ТК РФ, предлагается дополнить фразой «в полном объеме»;

- пункт 2.2.15 раздела «Права и обязанности Работника» об извещении Работодателя о невозможности Работником исполнять обусловленную трудовым договором работу, следует уточнить, определив порядок такого извещения, а так же установить, что исполнение данной обязанности должно быть неразрывно связано с возможностью ее исполнения;

– пункт 2.2.17 раздела «Права и обязанности Работника» предусматривающий, что Работник обязан исполнять иные обязанности, не предусмотренные настоящим трудовым договором, но вытекающие из существа и цели деятельности структурного подразделения для достижения максимального эффекта, следует исключить из текста трудового договора. Статья 56 ТК РФ определяет трудовой договор, как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, ... в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Таким образом, любая обязанность Работника, определенная трудовым договором, должна соответствовать его трудовой функции. Такие понятия, как «существо и цели деятельности структурного подразделения» не могут быть отнесены к трудовой функции работника, поскольку не конкретизированы и предполагают возможность диаметрально противоположной интерпретации сторонами договора;

– пункт 3.1.5 неоднозначно трактует право работодателя привлекать Работника к материальной ответственности. Из содержания данного пункта следует, что Работник может быть привлечен к материальной ответственности за неисполнение или некачественное исполнение своих должностных обязанностей, что противоречит основаниям привлечения к материальной ответственности, предусмотренным ТК РФ. В целях приведения содержания п. 3.1.5 в соответствие требованиям ТК РФ, предлагается исключить фразу «за неисполнение или некачественное исполнение Работником должностных обязанностей»;

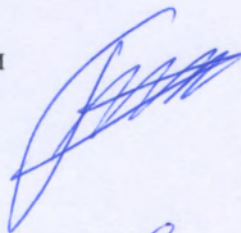
– пункт 5.3 раздела 5 «Оплата труда», не соответствует требованиям ч. 6 ст. 136 ТК РФ. Закон определяет, что заработная плата должна быть выплачена работнику в пределах текущего месяца. Периодичность выплаты заработной платы, определена законом – не реже чем каждые полмесяца;

– пункт 5.4 раздела 5 «Оплата труда», не соответствует требованиям ч. 3 ст. 136 ТК РФ, поскольку ограничивает право работника на получение заработной платы по месту работы в наличной форме. Трудовой кодекс относит решение вопроса о форме и месте получения заработной платы, на право работника. Трудовым договором не может определяться исключительная форма выплаты заработной платы в виде безналичного перечисления. Как следует из текста ч. 3 ст. 136 ТК РФ, трудовым договором могут быть урегулированы только условия перевода заработной платы на счет работника в кредитной организации.

Следует отметить, что в соответствии с ч. 2 ст. 9 ТК РФ, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они

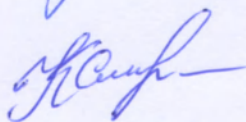
не подлежат применению.

Руководитель правового Департамента
Конфедерации труда России
Эксперт Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых прав



Бабич О.Б.

Юрисконсульт Федерального профсоюза
авиационных диспетчеров России



Семикова К.В.