# Рекомендации по составлению в соответствии с требованиями трудового законодательства трудовых договоров с докерами-механизаторами, в том числе трудоустраивающимися через частные агентства занятости

## На заключение, изменение и прекращение трудовых отношений с докерами-механизаторами распространяются общие положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Так, в силу статьи 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с ТК РФ.

В статье 56 ТК РФ определено, что под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (части первая, третья статьи 67 ТК РФ).

Обязательные для включения в трудовой договор условия перечислены в части второй статьи 57 ТК РФ, а именно:

* место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
* 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;
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
* 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, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте;
* условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В силу части первой статьи 561 ТК РФ заемный труд запрещен. Заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 531 ТК РФ.

Частью первой статьи 3411 ТК РФ установлено, что частное агентство занятости или другое юридическое лицо имеет право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены главой 531 ТК РФ, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников, для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица. Однако такая деятельность (по предоставлению труда работников (персонала) может осуществляться только в соответствии с правилами, которые установлены законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации.

Пунктом 1 статьи 181 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон № 1032-1) установлено, что направление временно работодателем (далее - направляющая сторона) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также - принимающая сторона), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны именуется осуществлением деятельности по предоставлению труда работников (персонала).

Также в статье 181 Закона № 1032-1 определяется категория лиц, уполномоченных осуществлять такую деятельность, и раскрывается их правовой статус; определяются условия договора о предоставлении труда работников (персонала); устанавливаются ограничения в части направления работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала).

В частности, исчерпывающий перечень случаев, при которых может осуществляться деятельность по предоставлению труда работников (персонала), установлен пунктом 3 статьи 181 Закона № 1032-1.

Частью первой статьи 3412 ТК РФ установлено, что трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.

Частное агентство занятости обязано контролировать соблюдение принимающей стороной норм трудового законодательства, использование труда направленных работников в соответствии с их трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами (часть десятая статьи 3412 ТК РФ).

Согласно пункту 11 Закона № 1032-1 обязательным условием для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала) является условие о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Вместе с тем пунктом 13 статьи 18.1 Закона № 1032-1 установлено, что наряду со случаями, предусмотренными пунктом 12 статьи 18.1 Закона № 1032-1, направление работников частными агентствами занятости для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается также в целях:

выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Кроме того, федеральными законами могут быть предусмотрены дополнительные ограничения для направления работников по договору о предоставлении персонала (пункт 14 статьи 181 Закона № 1032-1).

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско- правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (статья 419 ТК РФ).