

Лекция по дисциплине
Трудовое право для
студентов 3 курса
на тему:

Трудовой договор

Рекомендуемая литература

обязательная учебная литература:

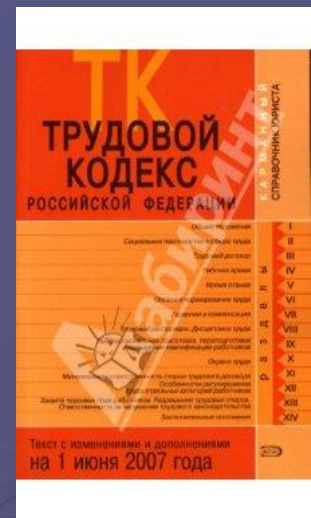
- Гейхман В.Л., Медведев О.М. Трудовой договор (современные проблемы). М., 2003
- Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2008
- Договоры о труде в сфере действия трудового права / под ред. К.Н. Гусова. М., 2008
- Курс российского трудового права в 3-х томах. Т.3 «Трудовой договор». СПб., 2007
- Маврин С.П., Филлипова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России., СПб, 2005
- Трудовое право России / под ред. Е.Б. Хохлова и В.А. Сафронова М., 2008
- Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного М., 2007
- Трудовое право России / под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой М., 2007
- Трудовое право России / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой М., 2007

Дополнительная специальная литература

- Аكوпова Е.М. Трудовой договор: становление и развитие. Ростов-на-Дону, 2001
- Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения. СПб., 2004
- Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников М., 2003
- Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория Оренбург, 2006
- Зыкова И.В. Трудовое право. М. 2009
- Калинина Д.Е. Сборник трудовых договоров. М., 2008
- Карпов А.В. Трудовое право России М., 2010
- Костян И.А. Прекращение трудового договора М., 2005
- Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации. Ростов-на Дону, 2009
- Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль, 1913 г.
- Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. М, 2006

Нормативный материал

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.
- № 197-ФЗ
- Программная речь Президента В.Путина «О стратегии развития России до 2020 года.
- Конвенция МОТ № 124 о медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках (Женева, 23 июня 1965 г.);
- Конвенция МОТ № 90 о ночном труде подростков в промышленности (пересмотренная в 1948 году) (Сан-Франциско, 17 июня 1948 г.);
- Конвенция МОТ № 79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах (Женева, 9 октября 1946 г.);
- Конвенция МОТ № 77 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности (Монреаль, 19 сентября 1946 г.);
- Конвенция МОТ № 78 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах (Монреаль, 19 сентября 1946 г.);



План лекции

1. Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду. Понятие и значение трудового договора и его отличие от гражданско-правового договора
2. Стороны трудового договора
3. Содержание трудового договора
4. Юридические гарантии при приеме на работу
5. Порядок заключения трудового договора
6. Виды трудовых договоров
7. Аттестация работников: понятие, значение ее проведения, круг аттестуемых, правовые последствия аттестации
8. Перевод на другую работу: понятие и отличие от перемещения
9. Классификация переводов
10. Общие основания прекращения трудового договора

Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду

- Трудовой договор – центральный институт трудового права
- Труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности, профессию (ст.37 Конституции РФ, ст. 2 ТК РФ.).
- Трудовой договор дает возможность каждому выполнять работу в наибольшей степени соответствующей его интересам, и учитывает интересы и работодателя, который, ориентируясь на свои потребности вправе выбирать необходимых работников.
- Свобода труда реализуется в форме трудового договора, что несовместимо с принудительным трудом и его запрещение полностью соответствует международному пакту «О гражданских и политических правах» от 1966г., Конвенциям МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде», № 105 «О принудительном труде» а так же в ст. 4 ТК РФ.
- Реализация свободы трудового договора несовместима с дискриминацией в сфере трудовых отношений. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятости» от 1958г.

Понятие трудового договора

Конституция
РФ

СТ.37

Каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию

Свобода труда-свобода заключения трудового договора

Трудовой
договор



-Соглашение о труде в качестве конкретного работника,
-юридический факт, являющийся главным основанием заключения трудового договора,
-часть трудового права

Соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечить условия труда

- **Трудовой договор** - 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, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и 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 (ст. 56 ТК РФ)



Отличие трудового договора от гражданско-правового договора

- **во-первых**, по предмету - **личное выполнение** определенной трудовой функции в общем процессе труда данной организации, т.е. предмет трудового договора - сам труд работника. Предметом же смежных гражданско-правовых договоров является овеществленный конечный результат труда, а труд в них - лишь способ выполнения взятых на себя обязательств;
- **во-вторых**, работник **подчиняется** в процессе выполнения трудовой функции **правилам внутреннего трудового распорядка** с выполнением установленной меры труда. В случае нарушения этой обязанности работник может понести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах;
- **в-третьих**, на работодателе лежит обязанность **организовать труд работника**, создать ему нормальные условия труда, обеспечить охрану труда, вознаграждать его систематически за фактический труд по заранее установленным нормам. По гражданско-правовым договорам гражданин не подчиняется дисциплине, правилам внутреннего трудового распорядка данной организации, а работу организует самостоятельно, выполняет на свой риск, обеспечивая себе охрану труда. Ему оплачивается лишь овеществленный конечный результат труда.
- Следует знать, что при трудовом договоре подчинение работника дисциплине, внутреннему трудовому распорядку организации не нарушает принципа свободы договора, так как это подчинение основано на соглашении самих сторон.

закключается в следующем:

- Трудовой договор – один из центральных институтов трудового права, с помощью которого решаются вопросы о приеме на работу, т.е. правовые формы реализации свободы труда.
- Трудовой договор – организационно – правовая форма обеспечения производства квалификационными кадрами, что способствует комплектованию трудового коллектива.
- Трудовой договор – это форма распределения труда, внутри данного предприятия, организации, учреждения.
- Трудовой договор – это самое распространенное основание возникновения трудовых отношений.
- Трудовой договор – служит регулятором индивидуальных трудовых отношений, т.е. договор личного характера выполнения условий договора

Институт Трудовой договор принято различать в 3-х аспектах:

- Как соглашения о труде в качестве работника.
- Как юридический факт являющийся основанием возникновения изменения и прекращения трудовых отношений и тесно с ними связанных отношений.
- Как система норм о приеме на работу, изменение условий договора, и увольнения работника.

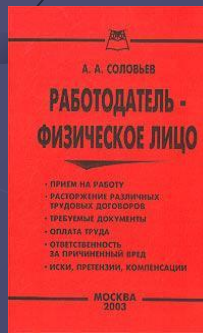
Стороны трудового договора

В соответствии со ст. 20 и 56 ТК РФ стороной трудового отношения и трудового договора являются работник и работодатель

Первой стороной трудового отношения выступает **работник - физическое лицо**. Для вступления в трудовые отношения гражданин должен обладать трудовой правоспособностью. В качестве **работника** может быть гражданин РФ, иностранный гражданин или лицо без гражданства, проживающее как на территории РФ так и за рубежом, если они принимаются на работу в российское учреждение, находящиеся за границей (с такими работниками заключается трудовой договор на срок до 3 лет)

Гражданин вправе вступать в трудовые отношения с достижением 16 лет. В исключительных случаях происходит снижение этого возраста в соответствии со ст. 63 ТК РФ.

Второй стороной трудового договора – **работодатель** (юридическое или физическое лицо), который принимает на работу работника, т.е. должен обладать трудовой работодательской правосубъектностью (см. ст. 20 ТК РФ).



Под содержанием трудового договора следует понимать совокупность его условий. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора:

- **Обязательные условия** - установленные законодательством. О них стороны не договариваются, поскольку с момента заключения договора эти условия уже в силу закона и договора обязательны для выполнения;

Непосредственные условия - это те условия, которые определяются соглашением сторон.

Условия, оговариваемые самими сторонами, в свою очередь, делятся на необходимые и дополнительные (факультативные). Трудовое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий.



В трудовом договоре указываются:

- ФИО работника и наименование работодателя (ФИО работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- ИИН (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.

Обязательные условия:

- **о месте работы** (с указанием структурного подразделения); Под этим понимается соответствующая организация (филиал, представительство), ее структурное подразделение с учетом их территориального расположения на момент заключения трудового договора.
- **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;
- **права и обязанности работника** – ст.21 ТК РФ
- **права и обязанности работодателя** - ст. 22 ТК РФ.
- **трудовая функция**, которую работник будет выполнять, т.е. специальности, должности, квалификации, совмещении профессий согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утв. постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367

- **профессия** — вид трудовой деятельности определенный характером и целью трудовых функций; **специальность** — дробное деление профессии, свидетельствует о наличии определенных знаний и навыков, приобретенных в процессе обучения; **квалификация** — степень и вид профессиональной обученности, уровень подготовки, опыт, знания; **должность** — определяет содержание и границы полномочий.
- **условия оплаты труда** (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- **режим рабочего времени и времени отдыха** (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- **компенсации** за тяжелую работу и 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);
- **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.

Дополнительные условия:

- **об уточнении места работы** (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- **об испытании;**
- **о неразглашении охраняемой законом тайны** (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- **об обязанности работника отработать после обучения** не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- **о видах и об условиях дополнительного страхования работника;**
- **об улучшении социально-бытовых условий** работника и членов его семьи;
- **об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей** работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Испытание при приеме на работу

- Устанавливается по соглашению сторон с целью проверки соответствия работника порученной ему работы. Если стороны договорились об установлении испытания, это должно быть прямо указано в трудовом договоре.
- Если же условие об испытании не было оговорено при заключении трудового договора, то считается что работник принят на работу без испытательного срока.
- **Срок испытания:** как общее правило не может превышать 3 месяцев. Иной срок, но не выше 6 месяцев может быть установлен руководителю филиала (ст. 70 ТК РФ).

Ч.4 ст.70 ТК РФ определяет круг лиц, для которых не может быть установлен испытательный срок:

- беременные женщины;
- лица, не достигшие 18 лет;
- лица, поступающие на работу по конкурсу;
- лица, окончившие образовательные учреждения в течение 1 года и впервые поступающие на работу;
- лица, избранные на должность;
- лица, приглашенные в порядке перевода.

Течение срока испытания:

- Начинается с первого дня работы. В испытательный срок не засчитываются периоды, когда работник фактически отсутствует на работе. После перерыва течение испытательного срока продолжается
- Работодатель вправе решить о несоответствии работника порученной ему работы только в период срока установленного для испытания. Признав результаты испытания неудовлетворительными, работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор, предупредив работника за не менее чем 3 дня.
- Ч.1 ст.71 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя в письменной форме указать послужившие основания для признания работника не выдержавшим испытание.
- Но если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание. При этом издание какого-либо нормативного акта не требуется.
- В свою очередь, если работник в период испытательного срока придет к выводу, что выполняемая им работа не подходит он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя об этом за 3 дня.

Вступление трудового договора в силу:

- со дня подписания, если иное не предусмотрено законом или трудовым договором.
- со дня фактического допуска уполномоченного должностного лица
- со дня определенного в трудовом договоре, а если он не оговорен, то на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу.
- аннулирование трудового договора : происходит, если работник без уважительной причины не приступил к работе в течение недели

Юридические гарантии при приеме на работу (ст. 64 ТК РФ)

- запрещается необоснованный отказ при приеме на работу
- запрещается отказывать в приеме на работу женщинам, имеющим малолетних детей или беременных
- запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным на работу в порядке перевода (в течении 1 мес. со дня увольнения с прежней работы)
- **Ограничения для некоторых категорий граждан, что обусловлено социальной защитой государства.**
 - в отношении женщин и лиц моложе 18 лет, на тяжелые работы с вредными или опасными условиями труда;
 - лица моложе 18 лет – на работы выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубах и т.д.);
 - лица до 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра + Приказ Минздрава РФ от 14.04.2000 № 122;
 - лица, состоящие между собой в близком родстве или свойстве, которое связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них.

В случае отказа при приеме на работу, работодатель должен в письменной форме сообщить причину отказа, а гражданин может это обжаловать в судебном порядке.

Общий порядок заключения трудового договора

- это есть процесс приема гражданина на работу в качестве работника.

Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам с учетом норм ст. 64 и 63 ТК РФ.

Прием на работу оформляется приказом работодателя на основании трудового договора.

Данный приказ объявляется работнику под расписку в 3-х дневной срок со дня подписания договора. Возможна выдача копии этого приказа по просьбе работника.

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с правилами ВТР, нормативными актами на данном предприятии.

Работник обязан приступить к выполнению трудовых обязанностей со дня определенного договором, или же по правилам установленных в ст.61 ТК РФ.

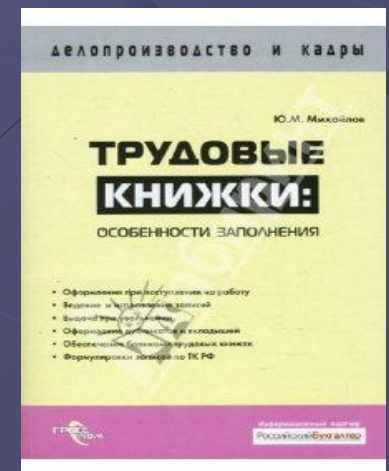
Документы необходимые при поступлении на работу

- Документы удостоверяющие личность - **паспорт**
- Трудовая книжка
- **Документ об образовании**, получении соответствующей квалификации или наличии специальных знаний.
- **Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования**
- Для лиц, подлежащих призыву на военную службу, необходимыми являются **документы воинского учета**: а) у граждан, пребывающих в запасе, - *военный билет*; б) у граждан, которые подлежат призыву на военную службу, - *удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу*.
- При приеме на работу лиц **моложе 18 лет** и для некоторых других категорий работников (врачи, педагоги) работодатель вправе потребовать от них предъявления соответствующей *справки о состоянии здоровья* (см. ст. 213 ТК РФ).
- При приеме на работу **инвалидов** необходима *рекомендация МСЭК*
- При приеме на работу **по конкурсу** на замещение вакантных должностей - письменная характеристика с последнего места работы
- Для **государственного служащего** при назначении на руководящую должность необходимо представление *декларации о его доходах и медицинское заключение о состоянии здоровья*
- Для **работников ВУЗов, НИИ** – списки опубликованных научных работ, заключение кафедры

Трудовая книжка

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих в организации свыше пяти дней, в том числе на временных, сезонных, нештатных работников (если они подлежат государственному социальному страхованию), надомников, работников с неполным рабочим временем.

При этом в трудовой книжке последних не отмечается, что они работают с неполным рабочим временем.



В трудовую книжку вносятся:

- а) сведения о работнике, т.е. фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность, квалификация;
- б) сведения о работе, т.е. прием на работу, перевод на другую постоянную работу, увольнение со ссылками на соответствующие приказы;
- в) сведения о поощрениях и награждениях;
- г) сведения об открытиях, на которые у работника имеются дипломы, об использованных изобретениях и рационализаторских предложениях и о выплаченных в связи с этим вознаграждениях.

Все сведения в трудовую книжку заносятся без сокращения - полностью. Фамилия, имя, отчество и дата рождения работника указываются на основании паспорта, образование (общее и специальное), профессия и специальность также указываются на основании соответствующего документа.

Записи в трудовой книжке

- **Записи о причинах увольнения** в трудовой книжке делаются в точном соответствии с формулировкой основания, указанной в законе, и со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

Например, "уволен по несоответствию выполняемой работе по квалификации по п. 3 ст. 81 ТК РФ"; "уволен за прогул без уважительных причин по подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ" или "уволен за аморальный проступок по п. 8 ст. 81 ТК РФ "; "уволена по собственному желанию по ст. 80 ТК РФ в связи с переводом мужа-военнослужащего в другую местность" или "уволен по собственному желанию по ст. 80 ТК РФ в связи с переходом на пенсию по старости.

- **Никаких вычеркиваний и исправлений неточностей в трудовой книжке делать нельзя.** Если есть такие неточности, то исправление производится отдельной строкой администрацией того производства, на котором сделана соответствующая неточная запись.

- При потере трудовой книжки работник обязан немедленно заявить об этом администрации последнего места работы, которая не позднее **15** дней после получения такого заявления выдает работнику другую трудовую книжку с надписью "**Дубликат**".
- Индивидуальные предприниматели без образования юридического лица **не могут вести трудовые книжки лиц, работающих у них по трудовому договору.** Их трудовой стаж подтверждается справками об уплате страховых взносов в Пенсионный фонд.

Выдача копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ)

- По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее **трех рабочих дней** со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое).
- Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику **безвозмездно**.

Форма трудового договора (ст. 67 ТК РФ)

- заключение трудового договора в **письменной форме**.
- Письменный трудовой договор заполняется в **двух экземплярах**, подписывается обеими сторонами и хранится у каждой из сторон договора. Законодатель не связывает соблюдение письменной формы с определенным видом договора, поэтому письменный трудовой договор заключается как с постоянными, так и с временными работниками по основному месту работы при совместительстве, с надомниками и т.п.
- В соответствии с ч. 2 ст. 67 ТК РФ при **фактическом допущении работника к работе** работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в **письменной форме не позднее трех дней**.



Виды трудового договора

Трудовой договор о работе по совместительству (ст. 60.1 ТК РФ)

- **Совместительство** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.
- Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Виды совместительства

Признаками внешнего совместительства являются:

- 1) работа у другого работодателя (других работодателей);
- 2) работа может быть по любой профессии, специальности, должности, в том числе аналогичной той, которая выполняется по основному месту работы;
- 3) работа за пределами нормального рабочего времени (нормы рабочего времени) по основной работе;
- 4) работа по другому трудовому договору (другим трудовым договорам) помимо основного трудового договора. При этом основной трудовой договор и трудовые договоры о совместительстве существуют одновременно.

Признаки внутреннего совместительства следующие:

- 1) работа у того же работодателя;
- 2) работа по иной профессии, специальности или должности по сравнению с основной работой;
- 3) работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (точнее - за пределами нормы рабочего времени, установленной по основной работе);
- 4) работа по другому трудовому договору, существующему параллельно с основным трудовым договором.

Особенности труда совместителей

- осуществляется только в нерабочее время, свободное от обязанностей по основному трудовому договору;
- продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 ч в день и 16 ч в неделю.
- оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).
- для некоторых категорий работников существует запрет заниматься другой деятельностью помимо основной работы. Так, запрещено выполнять оплачиваемую работу на условиях совместительства, кроме научной, преподавательской и творческой деятельности: федеральным государственным служащим, судьям, депутатам Государственной Думы Федерального Собрания и др.

Трудовой договор при совмещении профессий (должностей) ст. 60.2 ТК РФ

- Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
- С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).
- Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Труд сезонных работников

- **Сезонными** признаются **работы**, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего **шести месяцев**.
- Исключение существует лишь для работников, которые заняты в лесной промышленности и лесном хозяйстве. Продолжительность работ в данном случае увеличивается до **восьми месяцев**.
- Работники, заключающие сезонные трудовые договоры должны быть предупреждены о характере работ в письменном виде. Об этом указывается в самом трудовом договоре, в приказе о приеме на работу и в трудовой книжке работника. Невыполнение этого условия означает, что с работником заключен трудовой договор на неопределенный срок, со всеми вытекающими отсюда последствиями.
- лицам, заключившим сезонный трудовой договор, испытание при приеме на работу не устанавливается.

Трудовой договор с временными работниками

- **Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность),— до двух месяцев.**
- Если это условие выполнено не будет, трудовой договор с работником будет рассматриваться как заключенный на неопределенный срок.

Трудовой договор с надомными работниками

- **надомники** - это лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомниками за свой счет.
- Основой регулирования трудовых отношений надомников и их работодателей является глава 49 ТК РФ и Положение об условиях труда надомников, утв. постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99.

преимущественное право на заключение трудового договора в качестве надомников предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет;
- инвалидам и пенсионерам;
- лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в домашних условиях;
- лицам, осуществляющим уход за инвалидами и длительно болеющими членами семьи, по состоянию здоровья нуждающимися в уходе;
- лицам, занятым на работе с сезонным характером производства;
- лицам, обучающимся по очной форме обучения;
- лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в сданной местности.

Условия данного вида трудовых отношений:

- Организация трудовых процессов в надомных условиях допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия.
- Работы, поручаемые надомникам, должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда
- При необходимости надомных работников следует обеспечить средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, а также обучить безопасным методам и приемам выполнения работ.
- Надомникам не могут предоставляться такие виды работ, которые создают неудобства для соседей.
- Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья
- Поскольку главой 49 ТК РФ не предусмотрено иное, к трудовым отношениям надомников, применяются общие нормы трудового законодательства РФ. Законодательством субъектов РФ также могут устанавливаться такие особенности применения труда надомников, адресованные отдельным категориям граждан, которые направлены на повышение уровня их социальной защищенности.
- Согласно ст. 312 ТК РФ трудовой договор с надомником расторгается по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Самостоятельно Вам необходимо рассмотреть:

1. Срочный трудовой договор
2. Ученический договор
3. Трудовой договор с работниками организаций, которые расположены в районах Крайнего Севера
4. Трудовой договор с работодателем – физическим лицом
5. Служебный контракт
6. Трудовой договор с руководителем

Аттестация работников

- Для некоторых категорий работников законодательством устанавливается периодическая проверка соответствия его занимаемой должности, они подлежат периодической аттестации. Лица на должность исполнительных руководителей, служащие, находящиеся на бюджетном предприятии, федеральные государственные служащие.
- **Аттестация проводится не чаще 1 раза в год, в 2 года, но не реже 1 раза в 4-5 лет.**

Для проведения аттестации:

- - формируется комиссия
- - утверждается график проведения аттестации
- - составляются списки лиц, подлежащих аттестации

Аттестационная комиссия:

- - председатель
- - заместитель председателя
- - секретарь
- - член комиссии
- - независимые эксперты – представители кадровой службы + профсоюзы.

Результаты аттестационной комиссии:

- соответствует занимаемой должности
- при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии
- не соответствует.

Перевод на другую работу

*перевод
на другую
работу*

Изменение в деятельности работника, когда ему предоставляется другая работа по сравнению с оговоренной по трудовому договору

ИЗМЕНЯЮТСЯ:

-место работы,
-трудовая функция.

перевод ≠ перемещение

(изменение в рамках организации и места работы структурного подразделения, агрегата, механизма и др. в пределах специальности, профессии, квалификации. (нельзя перемещать работника из-за медицинских противопоказаний))

перевод на другую работу

В связи с изменением условий организации производства и условий труда допускается изменение существенных условий — зарплаты, места и времени труда, по работнику оповещается при этом за 2 месяца.

В случае его несогласия, договор расторгается в силу изменения существенных условий труда

Виды переводов

**перевод
на другую
работу**

**временный
перевод**

(Может быть перевод по инициативе администрации и перевод по инициативе работника)

временный перевод

- перевод обязательный для работника,
- перевод обязательный для администрации,
- перевод по взаимному соглашению сторон.

*Перевод внутри организации или в другую местность
только с согласия работника*

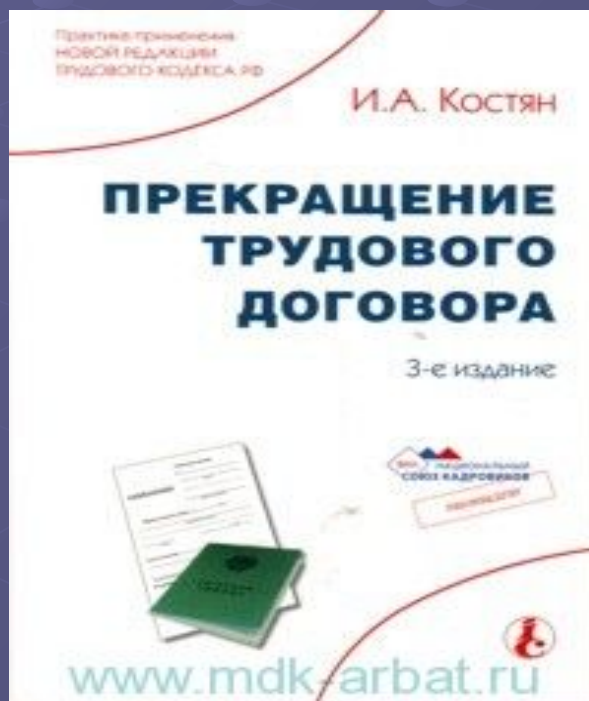
Срок – не более одного месяца, с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе

временный перевод по инициативе работника по медицинским показаниям

- перевод осуществляется временно, или постоянно
- для беременных женщин снижаются нормы выработки, или они переводятся на работу исключаящую воздействие неблагоприятных факторов при сохранении среднего заработка по прежней работе

Общие основания прекращения трудового договора

Выделяют 4 группы оснований прекращения
трудового договора



1 группа: по взаимному согласию сторон

- Пункт 1 ст. 77 ТК РФ -соглашение сторон. Оно отражает договорный характер труда: по соглашению сторон возникает трудовой договор и по их соглашению он прекращается в любое время.

При достижении договоренности между работником и работодателем о прекращении трудового договора договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности возможно лишь при взаимном согласии администрации и работника.

2 группа оснований – случаи отказа одной из сторон

- п. 2 ст. 77 ТК РФ срочные трудовые договоры прекращаются по истечении их срока, а сезонная и временная работа - по ее окончании.
- Пункт 5 ст. 77 ТК РФ, перевод работника с его согласия или по его просьбе в другую организацию
- Пункт 5 ст. 77 ТК РФ - переход на выборную должность.
- Пункт 6 ст. 77 ТК РФ предусматривает такое основание, как отказ работника от продолжения работы в связи:
 - а) со сменой собственника имущества организации;
 - б) с изменением подведомственности (подчиненности) организации;
 - в) с реорганизацией организации (ст. 75 ТК).
- Пункт 7 ст. 77 ТК РФ - отказ от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора (ст. 73 ТК).
- п. 9 ст. 77 ТК РФ это отказ работника от перевода в другую местность в связи с перемещением туда работодателя (организации). В таком случае работнику выплачивается выходное пособие в размере его двухнедельного заработка (ст. 178 ТК РФ).

3 группа оснований

- *Обстоятельства не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ):*
- *призыв его на военную службу* или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу
- **увольнения нового работника по причине восстановления прежнего работника на этой работе**
- **неизбрание на должность**
- **осуждении по приговору суда, вступившему в законную силу, работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы**
- **признание работника полностью нетрудоспособным** в соответствии с медицинским заключением
- **смерть работника либо работодателя - физического лица**
- **наступление чрезвычайных обстоятельств**
- **Нарушение установленных правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ):**
- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении данного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Например, инвалида II степени приняли на работу грузчиком. К этому основанию относятся и случаи приема женщин и несовершеннолетних на запрещенные для них виды труда;
- отсутствие документов о специальном образовании, необходимом для данной работы. Например, принят на должность врача работник, не имеющий документа о специальном медицинском образовании.

4 группа оснований

- По инициативе
работника
(ст. 80 ТК РФ)
- По инициативе
работодателя
(ст. 81 ТК РФ)

Прекращение трудового договора

Порядок расторжения трудового договора

- администрация обязана выдать трудовую книжку, с записью причины увольнения,
- трудовая книжка выдается работнику в день его увольнения,
- в случае задержки трудовой книжки работнику выплачивается средний заработок за время его вынужденного простоя

Выходное пособие

- в случае увольнения в следствие нарушения трудового, коллективного договора или законодательства о труде администрацией, а так же в иных случаях предусмотренных законом выплачивается в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ)

Спасибо за внимание!