

Трудовой договор

- *понятие, стороны и виды трудового договора; форма и содержание трудового договора;*
- *отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде;*
- *порядок заключения трудового договора и оформление трудовых отношений; испытание при приеме на работу;*
- *особенности изменения трудового договора;*
- *общая характеристика оснований прекращения трудового договора.*

РАБОТОДАТЕЛЬ

- Обеспечение условий труда;
- Выплата заработной платы

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

РАБОТНИК

- Выполнение трудовой функции;
- Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка

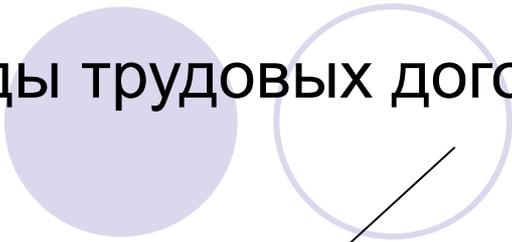
Обязательные условия:

- 1) Место работы;
- 2) Трудовая функция;
- 3) Дата начала работы;
- 4) Условия оплаты труда;
- 5) Режим рабочего времени и времени отдыха;
- 6) Компенсация за вредную и тяжелую работу;
- 7) Условия, определяющие характер работы;
- 8) Условие об обязательном социальном страховании.

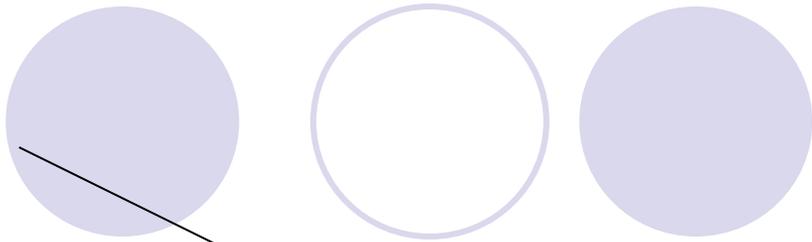
Необязательные условия:

- 1) Порядок и срок испытания;
- 2) Сохранение тайны;
- 3) Получение образования;
- 4) Повышение квалификации
- 5) Другое

Виды трудовых договоров



на неопределенный срок



В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и договор считается заключенным **на неопределенный срок.**

на определенный срок (срочный трудовой договор) не более 5 лет:

- *на время выполнения временных работ (до двух месяцев);*
- *на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;*
- *с лицами, направляемыми на работу за границу;*
- *с лицами, обучающимися по очной форме обучения;*
- *с лицами, поступающими на работу по совместительству;*
- *с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства, численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек) и т.д.*

Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде

Критерий	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Стороны	Работодатель и работник	Заказчик и исполнитель (подрядчик)
Предмет договора	Процесс труда, живой труд работника	Результат, продукт труда
Метод регулирования	Равноправие сторон до заключения договора и зависимость работника от работодателя после заключения	Стороны независимы и самостоятельны как до заключения договора, так и в течение всего срока действия договора
Организация труда	Работник включается в трудовой коллектив организации, ему устанавливается заработная плата, он подчиняется трудовому распорядку	Исполнитель организует свой труд самостоятельно, трудовое задание выполняется по своему усмотрению и на свой риск
Объект труда	Выполнение работы по определенной должности, специальности и квалификации	Выполнение индивидуально-конкретного задания

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОМУ ДОГОВОРУ

Гражданско-правовой договор

- это соглашение между исполнителем (специалистом), с одной стороны, и заказчиком (юридическим или физическим лицом) с другой стороны, согласно которому специалист обязуется выполнить по заданию заказчика работу определенного качества, и сдать ее результат заказчику в срок, предусмотренный договором, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его

Договор подряда

Договор возмездного оказания услуг

Договор поручения

Договор комиссии

Авторский договор

Договор о выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ

порядок заключения трудового договора

3 стадия – оформление приказа (распоряжение) работодателя о приеме на работу на основании заключенного договора

заключается в письменной форме в 2-х экземплярах

2 стадия – оформление достигнутого соглашения

1 стадия - стороны осуществляют предварительные переговоры об условиях трудового договора, а также представляют документы, необходимые для заключения договора

Испытание при приеме на работу

устанавливается по соглашению сторон с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания устанавливается сторонами, но не может превышать **3-х месяцев**, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – **6-ти месяцев**, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

***Изменение
трудового
договора:***

ПЕРЕВОДЫ

по причинам,
связанным с изменением
организационных
или
технологических условий
труда (изменение режима
работы предприятия,
введение технического
переоснащения рабочих
мест
И т.д.)

при смене собственника
имущества
организации,
изменении
подведомственности
организации,
ее реорганизации



ПЕРЕВОДЫ

с письменного согласия
работника

Постоянный

Временный
(до 1 года)

Временный
(до 1 года)

Постоянный

Без согласия работника
(до 1 месяца) в случаях:

- катастрофы,
- производственной аварии,
- несчастного случая на производстве,
- пожара,
- наводнения,
- голода, землетрясения, эпидемии и др.
- простоя

перемещение

перемещение

Общие основания прекращения трудового договора

соглашение
сторон

истечение
срока
трудоого
договора

по инициативе
работника

по инициативе
работодателя

в случае перевода
работника по его
просьбе или с его
согласия на
работу к другому
работодателю или
перехода на
выборную работу
(должность).

отказ работника от
продолжения работы в
связи со сменой
собственника организации,
изменением
подведомственности
(подчиненности)
организации либо ее
реорганизацией

обстоятельства, не
зависящие от воли
сторон

отказ работника от
продолжения работы в связи с
изменением определенных
сторонами условий трудового
договора и др.