



Государственное казённое образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«РОССИЙСКАЯ ТАМОЖЕННАЯ АКАДЕМИЯ»
Санкт-Петербургский филиал имени В.Б. Бобкова

Трудовой договор

Кафедра гражданского права и процесса

правоведение



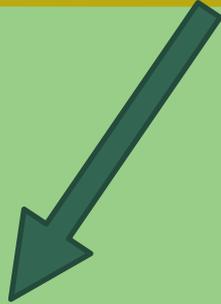
Основные определения



Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации)



Стороны трудового договора



Работодатель - юридическое лицо или гражданин, с которым работник состоит в трудовых отношениях, установленных трудовым договором

Работник - лицо, выполняющее трудовые функции на основе трудового договора с работодателем, обладающее трудовыми правами и несущее трудовые обязанности в соответствии с законодательством и условиями контракта



В трудовом договоре указывается (статья 57 Трудового договора Российской Федерации)



фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;



сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;



идентификационный номер налогоплательщика (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;



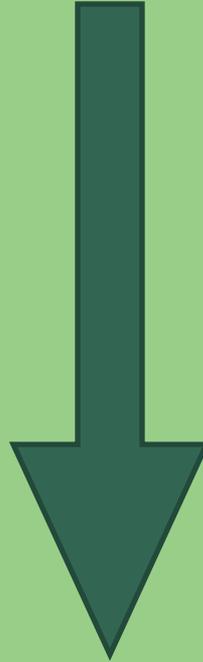
место и дата заключения трудового договора



Сроки трудового договора (ст.58 ТК РФ)



Бессрочный договор (на неопределённый срок)



**На определённый срок
(не более 5 лет)**



Срочный договор (на время выполнения определённой работы)



Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

(ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

-  паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
-  трудовая книжка, если трудовой договор заключается впервые трудовая книжка оформляется работодателем;
-  страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, если впервые, то страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем;
-  документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
-  документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
-  медицинская справка, лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра



Вступление договора в силу

(ст. 61 Трудового кодекса Российской Федерации)



Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором



Со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя



Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором



Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу



Гарантии при заключении трудового договора (ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации)



**Запрещается необоснованный отказ
в заключении трудового договора**



**Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав
или установление прямых или косвенных преимуществ,
не связанных с деловыми качествами работников,
не допускается, за исключением случаев,
предусмотренных федеральным законом**



**Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам
по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей**



**Запрещается отказывать в заключении трудового договора
работникам, приглашенным в письменной форме
на работу в порядке перевода от другого работодателя,
в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места
работы**

Трудовой договор

Работник работает по конкретной должности, профессии, специальности, либо выполняет конкретный вид поручаемой работы

Имеет личный характер в силу того, что выполнение трудовой функции возможно только лично работником

Работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдать режим работы и отдыха

Обязанность обеспечивать необходимые условия труда лежит на работодателе

Вознаграждение выплачивается в форме заработной платы по заранее установленным нормам и не ниже минимального размера оплаты труда

Регулируется нормами Трудового кодекса Российской Федерации

Гражданско-правовой договор

Сторона выполняет индивидуальное задание, при котором оговаривается конечный результат труда

Исполнитель, подрядчик может использовать труд субподрядчика

Договор не содержит условий, обязывающих исполнителя соблюдать режим работы и отдыха, подчиняться распоряжениям заказчика

Подрядчик либо исполнитель организует работу сам, выполняет ее на свой риск

Цена устанавливается соглашением сторон

Регулируется нормами Гражданского кодекса Российской Федерации



Трудовые договоры, содержащие особенности правового регулирования

с лицами,
работающими у
граждан по
договорам

о работе на
Крайнем Севере
и приравненных
к нему
местностях

с
временными
работниками

Трудовой договор

с лицами,
занятыми на
сезонных
работах

с надомниками

о работе по
совместительству



Условия трудового договора

Условия трудового договора

Принятые по соглашению сторон

Необходимые

Дополнительные
(факультативные)

Установленные
законом



Право заключать трудовые договоры с работниками имеют



Хозяйственные товарищества и
унитарные предприятия



Директор или
гендиректор



Производственные кооперативы



Правление



Акционерное общество



Исполнительный
орган общества



Прекращение трудового договора



Прекращение включает в себя и расторжение, и увольнение, а также и такие основания, как событие, например, истечение срока договора



Расторжение - это волевое прекращение трудовых отношений как по инициативе сторон трудового договора, так и определенных органов, имеющих право требовать этого расторжения. К таким органам относится суд, военкомат, а также профсоюзные органы



Отстранение всегда носит временный характер и влечет за собой прекращение выплаты зарплаты, поскольку работник не работает



Основания прекращения трудового договора

- соглашение сторон
- истечение срока договора
- призыв или поступление работника на военную службу
- по требованию профсоюзного органа (не ниже районного)
- перевод работника на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда
- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осуждён к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы



Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН)

Уникальный персональный номер из 9 цифр, присваиваемый каждой организации при ее регистрации в налоговой инспекции в целях ее идентификации; такой номер указывается на всех документах организации, на бланках, счетах, отчетах.

Форма № 09-1-2
Экз. единственный

Федеральная налоговая служба
СВИДЕТЕЛЬСТВО
о постановке на учет юридического лица в налоговом органе по месту нахождения на территории Российской Федерации

Настоящее свидетельство выдано в соответствии с положениями Налогового кодекса Российской Федерации

юридическому лицу Некоммерческая организация "Благотворительный фонд развития Люберецкого района Московской области"
(полное наименование в соответствии с учредительными документами)

ОГРН **1065027021872**

местонахождения 140000, РОССИЯ, Московская обл, г Люберцы, пр-кт Октябрьский, 190
(адрес места нахождения в соответствии с учредительными документами)

реквизиты свидетельства о государственной регистрации 06.04.2006, 50 006887992
(дата внесения записи в ЕГРЮЛ, серия и номер свидетельства)

наименование органа, выдавшего свидетельство о государственной регистрации юридического лица Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы N 17 по Московской области
и подтверждает постановку юридического лица на учет 6 апреля 2006 г.
(число, месяц, год постановки на учет)

по месту нахождения в Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы России №17 по Московской области **5027**
(наименование налогового органа и его код)

и присвоение ему
ИНН/КПП **5027116308 / 502701001**

Свидетельство применяется во всех предусмотренных законодательством случаях и подлежит замене в случае изменения приведенных в нем сведений, а также в случае порчи, утраты.

Руководитель _____ А.М. Симахов

М.П. _____

серия 50 №009583001

Свидетельство №12, С.Петербург, 2005 г. Изменять не!





Работник



В соответствии со ст. 37 Конституции России каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Принудительный труд в РФ запрещен



По общему правилу, гражданин может заключить трудовой договор с работодателем с **16-летнего возраста**. В порядке исключения стороной такого договора может быть и лицо, достигшее 15 и даже 14 лет (ст. 63 ТК)



Имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд, на отдых, на забастовку, а также право на защиту от безработицы





Работодатель



Обязан выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством РФ о труде, коллективным договором или соглашением сторон



В качестве работодателя могут выступать организации любых форм собственности, т.е. юридические лица, а также отдельные граждане



Физические лица достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, — со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме





Условия, установленные законом

Работник должен соблюдать дисциплину, бережно относиться к имуществу предприятия, или о том, что администрация должна будет создать для него безопасные условия труда. Эти обязанности предусмотрены законом, и обсуждать их нет смысла, они возлагаются на стороны в силу самого факта трудового договора. Заключив его, стороны как бы подводят себя под действие соответствующих норм законодательства.





Необходимые условия трудового договора



К числу необходимых относится соглашение о самом факте приема - поступления на работу, что отражает волевой характер трудового договора и трудового правоотношения



Условие о месте работы означает определение конкретного подразделения, отдела, филиала предприятия, в котором должна осуществляться трудовая деятельность работника



Должность определяет содержание и границы полномочий, а отсюда и объем прав, обязанностей и возможную ответственность работника



Специальность свидетельствует о наличии определенных знаний и навыков, приобретенных в процессе специального образования





Факультативные условия

К факультативным условиям относят те, которые не влияют на сам факт заключения трудового договора, например, об испытательным сроке, о различных дополнительных выплатах и т. д.





Трудовой договор о работе по совместительству

Совместительством - это выполнение, помимо своей основной работы, другой - на условиях трудового договора на том же предприятии, в учреждении в свободное от основной работы время по другой специальности или должности либо на другом предприятии, в учреждении по любой специальности или должности.

Работа по совместительству запрещена:

- руководителям государственного органа власти или управления
- служащим государственного аппарата, судьям
- лицам, не достигшим 18 лет, беременным женщинам, а также работникам с особыми условиями и режимом труда





Трудовой договор с временными работниками

Временными считаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы,- до четырех месяцев. Лица, принимаемые на временную работу, должны быть обязательно предупреждены об этом при заключении трудового договора.





Трудовой договор с лицами, занятыми на сезонных работах

Сезонными считаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.





Трудовой договор с надомниками

Надомники - лица, заключившие трудовой договор с предприятием о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием орудий и средств труда, выделенных предприятием либо приобретаемых за счет этого предприятия.





Испытательный срок



Испытательный срок — это проверка соответствия сотрудника поручаемой работе, которая устанавливается по соглашению сторон и обязательно указывается в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ)



Срок испытания не может превышать **трёх месяцев**, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - **шести месяцев** (ст. 70 ТК РФ)



Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается на общих основаниях (ст. 71 ТК РФ)



При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ст. 71 ТК РФ)





Литература

- 1) Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в действ.ред.)
- 2) Трудовой договор. Егоров В. И., Харитонов Ю. В., КноРус – 2011.