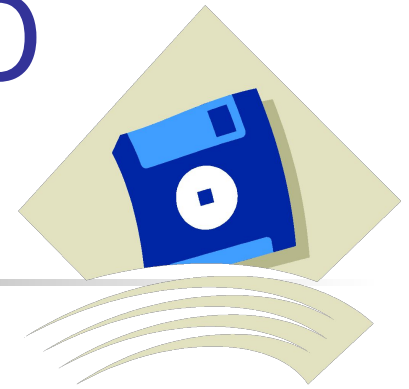




ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

КАК ОСНОВНОЙ ДОКУМЕНТ,
ПОДТВЕРЖДАЮЩИЙ ТРУДОВЫЕ
ОТНОШЕНИЯ

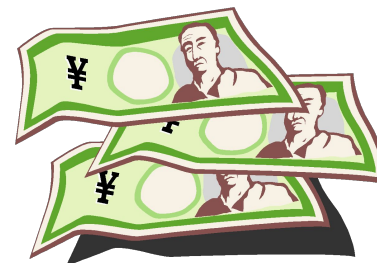
ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



- 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)

Отличия трудового договора от договора гражданско-правового характера

- Предмет договора
- Организация труда
- Субъекты договора
- Оплата труда
- Ответственность сторон
- Наличие выплат, гарантий, компенсаций





Виды трудовых договоров

- Заключенный на неопределенный срок
- Заключенный на определенный срок, но не более пяти лет, если иной срок не устанавливается ТК и иными федеральными законами
- Заключенный для выполнения временных работ (до 2 месяцев)



Срочный трудовой договор ДОЛЖЕН заключаться



Когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения*:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы

* Часть вторая ст. 58 и ч. первая ст. 59 ТК РФ.



Срочный трудовой договор **МОЖЕТ** заключаться

↓

По соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения*

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев и т. д.;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- с творческими работниками;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству

* Часть вторая ст. 58 и ч. вторая ст. 59 ТК РФ.

Условия, которые не позволяют переквалифицировать срочный трудовой договор в бессрочный

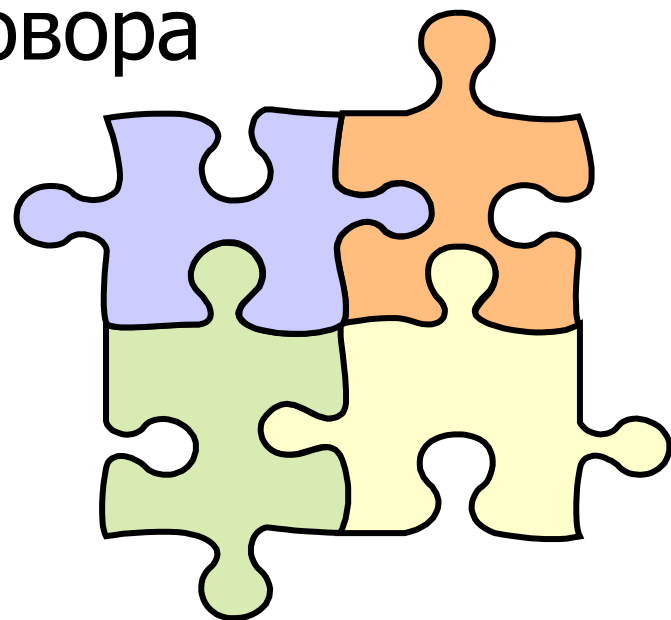
Ситуация	Обязательные условия
Срочный трудовой договор заключается: – на время выполнения сезонных работ	испытательный срок не превышает две недели
	есть условие о сезонности
	за каждый отработанный месяц работнику полагается два рабочих дня отпуска
– на время выполнения временных работ (до двух месяцев)	испытательный срок не устанавливается
	предоставляется отпуск или компенсация из расчета два рабочих дня за месяц работы
– с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период	срок договора устанавливается в соответствии со сроком, на который создана организация
– с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой	прописывается конкретный вид работы, после выполнения которой договор будет прекращен
– с избранным на выборную должность работником	срок договора должен соответствовать сроку, на который избран работник

Причины переквалификации срочного трудового договора в бессрочный

- Срочный трудовой договор заключен без законных оснований.
- Не указан срок действия договора (или работа, подлежащая выполнению).
- Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу.
- Срочный трудовой договор заключен на срок свыше пяти лет.
- При установлении факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции.
- Если увольнение работника в связи с истечением срока действия срочного трудового договора будет признано судом неправомерным.
- Если суд при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора установил, что договор заключен работником вынужденно.

УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Обязательные условия
- Дополнительные условия
- Форма трудового договора
- Порядок заключения
трудового договора



В трудовом договоре указываются:



- ФИО работника и наименование работодателя
- Сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица
- ИНН работодателя
- Сведения о представителе работодателя, подписавшем договор, и его полномочия
- Место и дата заключения труд.договора

Обязательные условия трудового договора



- Место работы
- Трудовая функция
- Дата начала работы, если договор срочный – срок его окончания и причины к заключению срочного трудового договора
- Условия оплаты труда
- Режим рабочего времени и времени отдыха
- Компенсации за тяжелую работу
- Условия и характер работы (разъездной, в пути)
- Условия об обязательном соц.страховании



Дополнительные условия

- В трудовом договоре могут предусматриваться **дополнительные условия, не ухудшающие положение работника** по сравнению с установленными трудовым законодательством.



Дополнительные условия

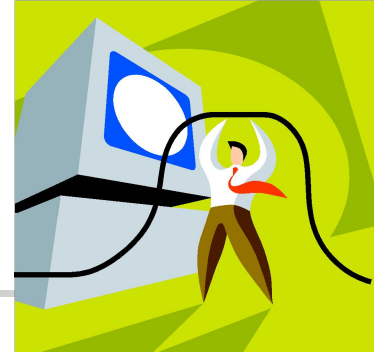
- Об уточнении места работы
- Об испытании
- О неразглашении охраняемой законом тайны
- Об обязанности работника отработать после обучения
- О дополнительном страховании работника и т.д.

Работник как субъект трудовых отношений



- Возраст и деловые качества
- Документы, предъявляемые при трудоустройстве
- Медицинский осмотр, освидетельствование
- Случаи, не допускающие отказ в заключении трудового договора

Работодатель. Правосубъектность.



- Юридическое лицо как субъект трудовых отношений
- Физические лица, которые могут выступать в качестве работодателей при заключении трудового договора

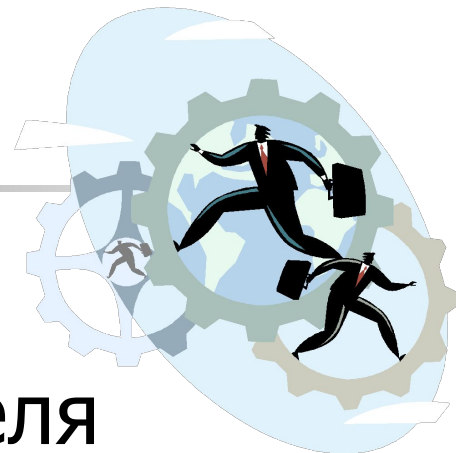
Изменение трудового договора



- Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
- Перевод на другую работу. Перемещение.
- Изменение условий по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
- Смена собственника.
- Отстранение от работы.

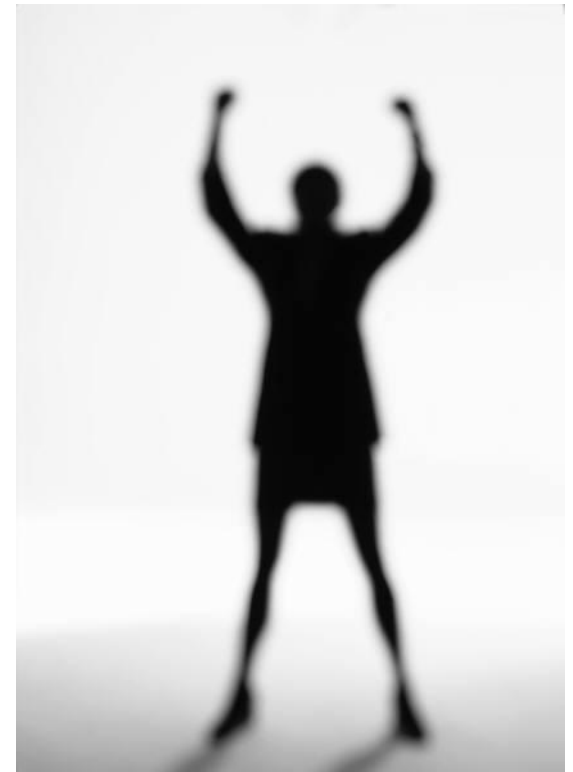
Прекращение трудового договора

- По инициативе работника
- По инициативе работодателя
- По соглашению сторон
- По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон



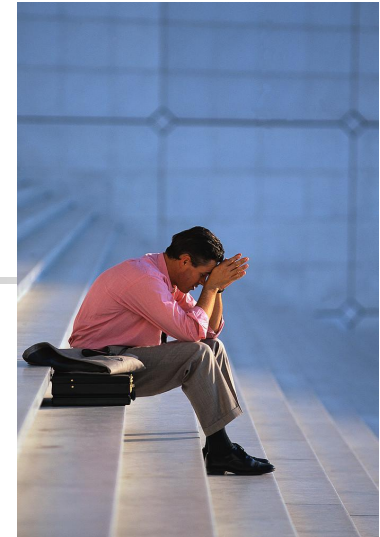
Прекращение срочного трудового договора, по соглашению сторон, по инициативе работника

- Порядок оформления
- Сроки предупреждения
- Внесение записи в трудовую книжку

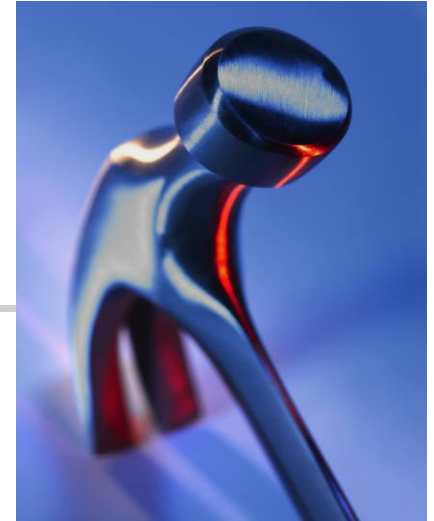


Прекращение трудового договора по инициативе работодателя

- По причинам, связанным с изменением обстоятельств производственного характера
- По вине работника
- В связи с личностными качествами работника или восстановлением нарушенных трудовых прав



Изменение обстоятельств производственного характера



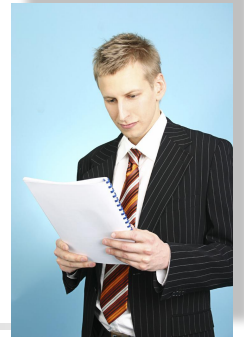
- Ликвидация организации или прекращение деятельности работодателя - физического лица
- Сокращение штата, численности работников
- Смена собственника имущества организации
- Порядок оформления, сроки, необходимые документы

Вина работника. Дисциплинарное взыскание как основание для прекращения трудового договора



- Понятие трудовой дисциплины. Правила внутреннего трудового распорядка.
- Дисциплинарное взыскание. Понятие, порядок оформления, сроки наложения.
- Виды дисциплинарных взысканий.

Личностные качества работника



- Квалификационные требования к работнику. Подтверждение квалификации.
- Утрата доверия как основание прекращения трудового договора.
- Несоответствие должности по медицинским показателям.

Особенности трудовых отношений с работниками образовательных учреждений



- Работники образовательных учреждений как особый субъект трудовых отношений.
- Образовательный ценз.
- особенности рабочего времени и времени отдыха;
- требование об обязательном периодическом повышении квалификации, прохождении аттестации;
- обязательное прохождение медосмотров;
- особенности состава оплаты труда;
- особенности заключения и прекращения трудового договора с педагогическими работниками;
- льготы и меры социальной поддержки, устанавливаемые государством для педагогических работников.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

