

Лекция. Трудовой договор



Немного истории

A long time ago in a galaxy far,
far away...

Договор найма труда имеет многовековую историю. Наемный труд применялся уже в античном обществе, причем в Риме он получил классическое правовое оформление как предмет частноправового (договорного) регулирования.



Концепция найма рабочей силы как разновидности имущественного найма была воспринята Французским гражданским кодексом 1804 года.

Статья 178 этого кодекса различала наем вещей и наем работы, которая подразделялась на подвиды: личный наем, наем слуг и рабочих и подряд

Российское законодательство долгое время не знало понятие трудового договора, а только общее понятие договора найма труда, которое к тому же не было выработано.



Определение понятия договора найма труда разрабатывалась в науке гражданского права, а также в порядке административного и судебного регулирования (толкования).

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовой договор (ст. 56 ТК) – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.



СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

• РАБОТНИК:

- 1. *Достижение определенного возраста*
- 2. *Требования к здоровью*
- 3. *Наличие гражданства (российского или иностранного)*

• РАБОТОДАТЕЛЬ:

- 1. *Юридический критерий*
- 2. *Имущественный критерий*
- 3. *Организационный критерий*



НАЧАЛЬНЫЙ ВОЗРАСТ ПРИЁМА НА РАБОТУ

- **Общее правило** – 16 лет.

Исключения:

- 1) 15 лет;
- 2) 14 лет;
- 3) независимо от возраста;
- 4) 18 и более лет.



- **ПРЕДЕЛЬНЫЙ ВОЗРАСТ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОБЩЕМУ ПРАВИЛУ НЕ УСТАНОВЛЕН** (за исключением, например, для государственных гражданских и муниципальных служащих).

ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКА

- **1. Физическое здоровье:**

- - общая трудовая правосубъектность;
- - специальная трудовая правосубъектность;
- - ограниченная трудовая правосубъектность.



- **2. Психическое здоровье.**

ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

- **1. По сроку действия:**

- - трудовой договор, заключенный на неопределенный срок;
- - срочный трудовой договор (ст. 58, 59 ТК РФ).

- **2. По субъектному составу:**

- - с совместителями;
- - с надомниками;
- - с руководителями;
- - с сезонными работниками;
- - с временными работниками (на срок до двух месяцев);
- - с работниками религиозных организаций и другие.

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**УСЛОВИЯ
ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА**

**НЕОБХОДИМЫ
Е
СВЕДЕНИЯ**

**ОБЯЗАТЕЛЬ-
НЫЕ
УСЛОВИЯ**

**ДОПОЛНИТЕЛ
Ь-
НЫЕ
УСЛОВИЯ**

Необходимые сведения

1. Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя.

2. Сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица.

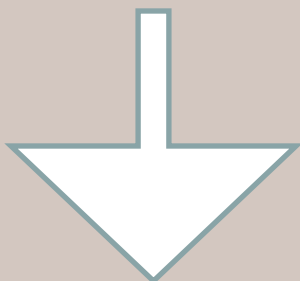
3. Идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

4. Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор.

5. Место и дата заключения трудового договора.



ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ



Кто не
работает, тот
ест. Учись,
студент!

1. Место работы (с указанием **обособленного** структурного подразделения).

2. Трудовая функция работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы).

3. Дата начала работы (если договор срочный, то также срок его действия и основания заключения).

4. Условия оплаты труда.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха.

И ЭТО ЕЩЕ НЕ ВСЕ !

6. 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.

7. Условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной и др.).

8. Условие об обязательном социальном страховании работника.

9. Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ



1. Об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.
2. Об испытании.
3. О неразглашении охраняемой законом тайне (коммерческой, служебной, государственной и иной).
4. О видах и о условиях дополнительного страхования работника.
5. Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

6. 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.

7. Дополнительные социальные гарантии для работника.

8. В некоторых случаях – дополнительные основания расторжения трудового договора с работником (например, для руководителя)

и другие условия, определенные по соглашению сторон.

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
- Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 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.
- По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.
- Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

ДОКУМЕНТЫ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки
- иные документы, предусмотренные на федеральном уровне

Описание	Документы	Основание
Удостоверение личности гражданина РФ на территории РФ (в пределах РФ)	Паспорт гражданина РФ <1>; паспорт гражданина СССР (действителен до замены его в установленные сроки на паспорта гражданина РФ)	Указ Президента РФ от 13.03.1997 N 232; Постановление Правительства РФ от 08.07.1997 N 828
Удостоверение личности гражданина РФ за пределами РФ	Загранпаспорт гражданина РФ <2>, в том числе содержащий электронные носители информации и содержащий на электронном носителе информации дополнительные биометрические персональные данные его владельца; дипломатический паспорт, в том числе содержащий электронные носители информации; служебный паспорт, в том числе содержащий электронные носители информации; загранпаспорт гражданина бывшего СССР (действителен до истечения срока его действия)	Указы Президента РФ от 21.12.1996 N 1752, от 19.10.2005 N 1222, от 29.12.2012 N 1709
Удостоверение личности военнослужащего РФ	Удостоверение личности военнослужащего РФ; военный билет солдата, матроса, сержанта, старшины, прапорщика, мичмана и офицера запаса	Постановление Правительства РФ от 12.02.2003 N 91; Приказ Министра обороны РФ от 18.07.2014 N 495
Удостоверение личности гражданина РФ на срок оформления паспорта гражданина РФ	Временное удостоверение личности гражданина РФ (форма N 2П)	Постановление Правительства РФ от 08.07.1997 N 828; Приказ МВД России от 13.11.2017 N 851

ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЁМА НА РАБОТУ

- Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
- При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

4) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

6) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

7) иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.



ПЕРЕВОДЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

- **ПЕРЕВОД** – это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем или к другому работодателю.

ПЕРЕВОДЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

- **Не требует согласия работника** *перемещение* его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.
- **Запрещается** переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

ВИДЫ ПЕРЕВОДОВ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

- 1. Перевод на другую работу у того же работодателя (надо отличать от перемещения). **СОГЛАСИЕ ТРЕБУЕТСЯ.**
- 2. Перевод к другому работодателю. **СОГЛАСИЕ ТРЕБУЕТСЯ.**
- 3. Перевод в другую местность вместе с работодателем. **СОГЛАСИЕ ТРЕБУЕТСЯ.**
- 4. Перевод по медицинским показаниям. **СОГЛАСИЕ ТРЕБУЕТСЯ.**
- 5. Временный перевод на другую работу **(ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН ИЛИ БЕЗ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА).**

ПЕРЕВОД ПО МЕДИЦИНСКИМ ПОКАЗАНИЯМ

- Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.
- Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу **на срок до четырех месяцев**, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику по общему правилу не начисляется.

ПЕРЕВОД ПО МЕДИЦИНСКИМ ПОКАЗАНИЯМ

- Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу **на срок более четырех месяцев** или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам по общему правилу не начисляется.

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

- По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя **на срок до одного года.**
- В случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.
- Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и **перевод считается постоянным.**

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ БЕЗ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА

- В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, **работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ БЕЗ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА

- **Перевод работника без его согласия** на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, **если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны указанными выше чрезвычайными обстоятельствами.**
- При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

ИЗМЕНЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.
- О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме **не позднее, чем за два месяца**, если иное не предусмотрено ТК РФ.

ИЗМЕНЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.
- При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТ. 77 ТК РФ)

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТ. 77 ТК РФ)

- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).
- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (СТ. 81 ТК РФ)

- **Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:**
- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (СТ. 81 ТК РФ)

- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (СТ. 81 ТК РФ)

- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 12) утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ;
- 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными ФЗ.