Содержание трудового договора и его существенные условия.(В-59)

Подготовил
Студент 4 курса ФП группы 550771
Парменов Денис

Трудовой договор - это…

Трудовой кодекс РФ дает следующее определение трудового договора как юридического акта (ст. 56): "Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка".

Содержание трудового договора

Содержание трудового договора — это его условия. Трудовой кодекс дает перечень существенных условий трудового договора (ст. 57):

1)место работы (с указанием структурного подразделения);

2)дата начала работы;

3)наименование должности, специальности,

4)права и обязанности работника;

5)права и обязанности работодателя;

6)характеристики условий труда:

7)режим труда и отдыха:

8) условия оплаты труда.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с законодательством.

Виды трудового договора

Трудовые договоры различают прежде всего по сроку их действия. Они могут заключаться:

1)на неопределенный срок;

2)на определенный срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в следующих случаях:

1)для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

2)на время выполнения временных работ, а также сезонных работ.

3) с пенсионерами по возрасту;

4) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров,

Кроме того, выделяют следующие виды трудовых договоров: с временными и сезонными работниками, о работе по совместительству, с руководителем организации, о работе у работодателей — физических лиц, с надомниками, о работе в условиях Крайнего Севера и ряд других.

Заключения трудовых договоров

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

1)паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2)трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

3)страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

4)документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5)документ об образовании, о квалификации.

Испытание при приеме на работу

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В период испытания на работника распространяются все нормы трудового права. Грубым нарушением трудового законодательства является распространенная практика установления на время испытания пониженного размера оплаты труда.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1)лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

2)беременных женщин;

3)лиц, не достигших возраста восемнадцати лет и т.д.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. 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, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Отстранение от работы

Отстранение работника от работы следует отличать от прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора означает прекращение трудового правоотношения (т. е. работника увольняют), а при отстранении от работы правоотношение временно приостанавливается, как правило, с приостановкой выплаты заработной платы, но за работником сохраняется место работы.

Согласно ст. 76 ТК работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

1)появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

2)не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3)не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр; • • •

4)при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

5)по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

При отстранении от должности в порядке ст. 114 работнику выплачивается ежемесячное государственное пособие в размере 5 минимальных размеров оплаты труда.

Прекращение трудового договора

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК и конкретизированы в ст. 78—84. Трудовой договор может быть прекращен по следующим основаниям:

1)соглашение сторон;

2)истечение срока трудового договора;

3)расторжение трудового договора по инициативе работника;

4)расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

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, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

7)отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8)отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9)отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

10)обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11)нарушение правил заключения трудового договора.

Обратная связь.

При заключении трудового договора лицо, которое поступает на работу должно предъявить:

1)Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2)Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

3)Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

4)Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5)Всё перечисленное.