


Понятие трудового договора,  
его стороны и значение.  
Содержание трудового  
договора, порядок заключения  
и расторжения

Выполнила:


Сотчева К. А., студентка 515 группы


Лечебный факультет

- 
- Трудовой договор является социальным регулятором, одним из факторов формирования системы экономических отношений, определяет правопорядок в сфере труда и обеспечивает юридическую связь работника и работодателя.

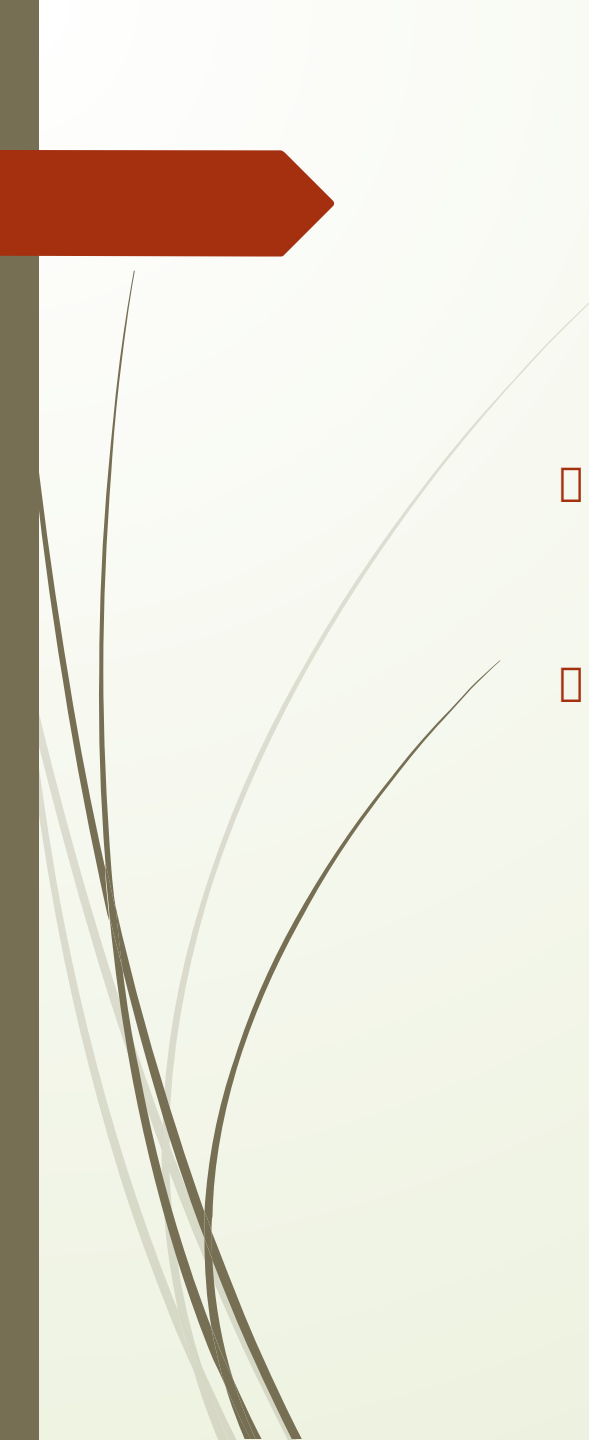
# Трудовой договор

- это соглашение между работодателем и работником, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ 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 (ст. 56 ТК РФ).

- 
- Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.
  - **Работником** выступает лицо, реализующее свои способности к труду. Возраст, с которого возможно заключение трудового договора, – 16 лет. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

- 
- Трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.
  - В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (ст. 63 ТК РФ). Данная норма основывается на Конвенции МОТ (1973 г.) № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу».

- ▣ **Работодателями** могут выступать как юридические, так и физические лица (например: индивидуальные предприниматели, фермеры, предпринимательские корпорации, государственные и муниципальные предприятия, учреждения).

- 
- В трудовом договоре указание фамилии, имени, отчества работника и наименование работодателя является элементом содержания заключенного сторонами договора.
  - Содержание трудового договора составляют те условия, на которых предполагается использовать труд работника. Статья 57 ТК РФ делит их на обязательные – существенные (необходимые) – они включаются в трудовой договор в силу указания в законе (законодательные) и на дополнительные – по которым стороны должны договориться (договорные).

## Существенные условия трудового договора

## Дополнительные условия трудового договора

Место работы (с указанием структурного подразделения)

•об установлении испытательного срока;

Дата начала работы

•о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации

•об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя;

Права и обязанности работника

а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. **Например:** условия о возложении на работника полной материальной ответственности, о наличии командировок, о предоставлении работнику социального пакета (оплата проезда, питания, оплата обучения детей, оплата проезда к месту отдыха и обратно и т. д.

Права и обязанности работодателя

Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях

Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации)

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)


Условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

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



## Испытание при приеме на работу

- Целью включения в трудовой договор условия об установлении испытания является проверка соответствия работника поручаемой работе. Оно должно быть указано в трудовом договоре и не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев. Причем в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

- 
- Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытательного срока.
  - В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

# Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

беременных женщин;

лиц, не достигших возраста 18 лет;

лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (например, для работника, ранее прошедшего обучение по ученическому договору в данной организации).

# В результате испытания возможны следующие варианты

<p>Первый вариант – неудовлетворительный результат испытания</p>	<p>Работодатель вправе 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. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.</p> <p>При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия</p>
<p>Второй вариант – работник выдержал испытание</p>	<p>Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то в этом случае он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Издания приказа об окончании испытания и приеме на работу не требуется</p>
<p>Третий вариант – работник считает, что предложенная работа для него не подходящая</p>	<p>Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня</p>

# **Виды трудоустройства договоров**

- ТК РФ в ст. 58 предусматривает два вида трудовых договоров, различая их по сроку, а уже в ст. 79 ТК РФ подразделяет виды срочных договоров. На неопределенный срок – основной вид договора. В виде исключения - на определенный срок не более 5 лет (ТК и федеральными законами может быть предусмотрен иной срок).
- Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
- Группы оснований для заключения срочного трудового договора зависят от того, кто выступает работником и от условий выполнения работы. Стороны приобретают право, а не обязанность заключить срочные договоры, причем инициатором может выступить работник и работодатель.



# **Заключение трудового договора**

- ТК РФ устанавливает общие принципы порядка приема работника на работу. Свобода заключения трудового договора ограничивается гарантиями, которые зафиксированы в ТК РФ.
- Например, ст. 64 запрещает работодателю необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть: 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, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) и другие обстоятельства.

# Основания для обоснованного отказа работодателя лицу в заключении трудового договора ограничены – это:

ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА РАБОТНИКА  
(СПОСОБНОСТЬ ФИЗИЧЕСКОГО  
ЛИЦА ВЫПОЛНЯТЬ ОПРЕДЕЛЕННУЮ  
ТРУДОВУЮ ФУНКЦИЮ С УЧЕТОМ  
ИМЕЮЩИХСЯ К НЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-  
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ КАЧЕСТВ);

СЛУЧАИ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ  
ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ.  
НАПРИМЕР, ПОСТАНОВЛЕНИЕМ  
ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 11 ОКТЯБРЯ  
2002 Г. № 755 УТВЕРЖДЕН ПЕРЕЧЕНЬ  
ОБЪЕКТОВ И ОРГАНИЗАЦИЙ, В  
КОТОРЫЕ ИНОСТРАННЫЕ ГРАЖДАНЕ  
НЕ ИМЕЮТ ПРАВА БЫТЬ ПРИНЯТЫМИ  
НА РАБОТУ.



Трудовой договор вступает в силу:

- со дня его подписания работником и работодателем;
- либо 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, определенного трудовым договором, а если не оговорен день начала работы, то на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Причем, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.




При заключении трудового договора от лица, поступающего на работу, требуется предъявление следующих документов, которые делятся на:


Обязательные документы	Дополнительные документы
<p>Трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.</p> <p>Нормативные акты, регулирующие правовой режим трудовой книжки: Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утверждение Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225); Инструкция по заполнению трудовых книжек (приложение № 1 к Постановлению Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69).</p> <p>При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.</p>	<p>Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (врачи, судьи и др.)</p>
<p>Документ, удостоверяющий личность: паспорт, свидетельство о рождении, удостоверение личности офицера, документ воинского учета – для военнослужащих и призывников.</p>	<p>В отдельных случаях с учетом требований ТК РФ иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (например, список опубликованных работ, санитарная книжка, трудовая рекомендация медико-социальной экспертной комиссии).</p>
<p>Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования</p>	

Запрещено требовать документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством

## ***Прекращение трудового договора***

- Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе сторон (работника или работодателя), а также по воле третьих лиц, либо по основаниям, не предполагающим наличие инициативы кого бы то ни было, т. е. – событий.


- 
- **I. Работник может расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе**, письменно уведомив работодателя за 14 дней, т. к. гражданин имеет конституционное право свободно распоряжаться своими способностями к труду и возможность беспрепятственной смены труда. Истечение срока начинается на следующий день после календарной даты, которой определена подача заявления. Исключением при сроке предупреждения являются уважительные причины (выход на пенсию, уход за ребенком до 14 лет и др.)
  - Другими основаниями расторжения трудового договора по инициативе работника могут быть:
    - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
    - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
    - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
    - отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

- 
- **II. Трудовой договор по инициативе** работодателя может быть прекращен вследствие виновных действий со стороны работника, к которым относятся:
    1. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
    2. однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, среди которых:
      - а) прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня;
      - б) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
      - в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
      - г) нарушение работником требований по охране труда, если это повлекло тяжкие последствия;
      - д) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
      - е) совершение виновных действий работником непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если это дает основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
      - ж) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
      - з) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
      - и) представление работником подложных документов работодателю при заключении трудового договора.

- ❑ **Трудовой договор по инициативе работодателя** может быть прекращен и **при отсутствии виновных действий со стороны работника**, если происходит:
  - ❑ а) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе;
  - ❑ б) смена собственника имущества (применяется только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
  - ❑ в) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
  - ❑ г) прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (применяется к работникам, выполняющим работу по совместительству);
  - ❑ д) прекращение трудового договора с работником – иностранным гражданином;
  - ❑ е) достижение работником возраста, исключающего, в силу закона, сохранения за ним данной работы.



- **III. Трудовой договор прекращается по инициативе третьих лиц** в случаях, если:
- а) работник призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу;
- б) восстановлен на работе работник, ранее выполнявший эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- в) работник не избран на должность;
- г) работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.



**IV. Особую группу оснований для прекращения трудового договора** составляют случаи отсутствия инициативы со стороны кого бы то ни было. К ним относятся:

а) заключение трудового договора с нарушением трудового договора суда о лишении конкретного лица права занимать или заниматься определенной деятельностью;

б) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

в) отсутствие документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным правовым актом.

Спасибо за  
внимание!