**13.05.2020**

**Тема: Понятие трудового договора его виды**

1. Понятие и содержание трудового договора.

2. Изменение и прекращение трудового договора.

1. Трудовой договор - соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК, 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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Гражданин становится работником, заключив трудовой договор, на все время его действия. Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, частного предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору). Стороны могут заключить трудовой договор, если обе обладают трудовой праводееделиктоспособностью как признаваемой законодательством способностью быть стороной трудового договора, субъектом трудового правоотношения.

Содержанием трудового договора является совокупность всех его условий. Они делятся на непосредственные, оговариваемые непосредственно сторонами в письменном тексте трудового договора, и производные, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и в силу заключения трудового договора распространяющиеся на стороны (о порядке перевода, увольнения, правилах охраны труда и т.п.).

Непосредственные условия могут быть двух видов: существенные и дополнительные.

Существенными условиями трудового договора, в силу , являются:

· место работы (с указанием структурного подразделения);

· дата начала работы;

· наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;

· права и обязанности работника;

· 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 должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

· виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

К дополнительным непосредственным условиям относятся условия об испытательном сроке при приеме, о дополнительных отпусках, предусмотренных в коллективном или конкретно в данном трудовом договоре, о каких-либо доплатах, льготах, устанавливаемых по соглашению сторон договора. Если дополнительные условия оговорены, они обязательны для выполнения, как и необходимые и производные условия.

В зависимости от срока действия, трудовые договоры подразделяют:

1. Трудовой договор на неопределенный срок.

2. Срочный трудовой договор - договор, заключаемый на определенный срок, но не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК и иными федеральными законами.

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 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.

Порядок заключения трудового договора. Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Гарантии при приеме - запрещается необоснованный отказ в приеме, прямые или косвенные преимущества и дискриминацию не по деловым качествам, а по полу, расе, национальности, вероисповеданию, убеждениям, месту жительства и другим обстоятельствам, не имеющим отношения к деловым качествам работника.

Прием производится с 16 лет. Но в случае получения основного образования либо оставления общеобразовательного учреждения прием может быть с 15 лет, а с согласия одного из родителей (опекуна) может быть принят с 14 лет учащийся для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс учебы.

Граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме (в 2-х экземплярах, по одному каждой стороне) трудового договора. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации (его руководителя, имеющего право приема и увольнения), который объявляется работнику под расписку. Если фактически гражданин допущен к работе без заключения трудового договора, то это считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

При приеме на работу гражданин должен предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, кроме случаев поступления на работу впервые и на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, а демобилизованные и подлежащие призыву - военный билет. При приеме специалистов предъявляется документ о специальном образовании, при приеме водителя, машиниста - еще и права на вождение определенного типа машины, локомотива. Если гражданин впервые поступает на работу и у него нет трудовой книжки, то он представляет справку о его последней занятости (домохозяйка, учащийся и т.д.). Запрещено требовать при приеме на работу документы помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики, если для этой работы они не требуются).

При приеме на работу стороны трудового договора могут оговорить установление испытательного срока до 3 месяцев, а на должности государственных служащих и аттестуемых работников НИИ, проектных, проектно-конструкторских организаций, руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и других обособленных подразделений организации - до 6 месяцев, но по согласованию с профкомом. В срок испытания не засчитываются периоды болезни и другое время, когда работник фактически отсутствовал на работе. Срок испытания фиксируется в трудовом договоре, а при отсутствии такой записи считается, что работник принят без испытания. 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 восемнадцати 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, иными федеральными законами и коллективным договором.

2. Изменение трудового договора возможно лишь с согласия его сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора, кроме двух случаев временных переводов - по производственной необходимости и из-за простоя. Изменение трудового договора означает для работника перевод его на другую работу и наоборот. Перевод на другую работу означает изменение существенных условий трудового договора.

Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т.е. предоставление ему другой работы по сравнению с оговоренной трудовым договором. Под другой работой понимается изменение одного из существенных условий договора (места работы, трудовой функции, оплаты труда и др.) или других существенных условий труда.

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации или на другое предприятие, учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией допускается только с согласия работника за исключением производственной необходимости.

Не считается переводом на другую работу и не требует, поэтому согласия работника перемещение его на том же предприятии, учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате без изменения существенных условий трудового договора. Перемещение на другое рабочее место без изменения существенных условий трудового договора не изменяет трудовой договор, поэтому на него и не надо согласия работника.

Допускается изменение работодателем существенных условий труда без согласия работника при продолжении работы по той же трудовой функции, только если это обусловлено изменением организационных или технологических условий труда, например, если изменился технологический процесс производства. Но в этих случаях об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен письменно в известность не позднее чем за 2 месяца. Такое изменение возможно, лишь если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены. Если при этом работник не согласен на продолжение работы, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при ее отсутствии - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии такой работы или при отказе работника от предложенной работы его трудовой договор прекращается. Если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профкома данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

А если работник отказывается от продолжения работы с режимом неполного рабочего времени, то его трудовой договор расторгается по сокращению численности (штата) работников.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора работника, кроме договоров с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. С указанными тремя категориями руководителей организации новый собственник может расторгнуть трудовые договоры в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности.

Не относится к переводу и не требует согласия работника изменение условий труда в связи с принятием новой нормы права, изменяющей их, с развитием техники, введением новой технологии, изменением названия. При изменении же подведомственности организации и ее реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

Перевод надо отличать от перехода на другую работу, когда работник увольняется с прежней работы и поступает на новую. Перевод в другую местность даже с тем же предприятием, учреждением, организацией требует согласия работника, и если он отказывается от предложения переехать вместе с организацией, то может быть уволен. Перевод в другую местность, другой населенный пункт по административно-территориальному делению надо отличать от командировки в другую местность. Их цель и условия различны. Командировка - это поездка работника по распоряжению администрации в другую местность на ограниченный срок для выполнения работы, как правило, по своей специальности (служебное поручение). Она не требует согласия работника (кроме женщин, имеющих детей до 3-х лет и др.). За командируемым сохраняется место его постоянной работы и средняя заработная плата, а расходы по командировке компенсируются ему в виде командировочных выплат.

Переводом считается и временное заместительство, исполнение обязанностей по должности временно отсутствующего работника. Закон относит такой перевод к производственной необходимости. Если же работнику поручают исполнение обязанностей отсутствующего временно работника, не освобождая его от своей основной работы, то это будет временное совмещение профессий, а не заместительство. Заместительство без согласия работника ограничено месячным сроком в течение календарного года.

Переводы делятся по сроку на постоянные и временные. Постоянный перевод означает, что изменение трудового договора произошло на неопределенный срок и прежнее место и условия договора не сохраняются. При временном переводе сохраняются прежнее место работы и условия договора, но на определенный (краткий) срок поручается другая работа, по окончании которой восстанавливаются прежние условия труда.

Постоянные и временные переводы, в свою очередь, также классифицируются. Постоянный по изменению места работы может быть трех видов:

1) перевод на другое предприятие, учреждение, организацию хотя бы и в той же местности;

2) перевод в другую местность хотя бы и с тем же производством;

3) перевод на том же предприятии, учреждении, организации.

Временный перевод классифицируется по причинам перевода:

1) по производственной необходимости, в том числе заместительство ( ТК);

2) беременных и женщин с детьми до 1,5 лет на более легкую работу;

3) по состоянию здоровья по медицинскому заключению;

4) по просьбе военкомата для прохождения военно-учебных сборов без отрыва от производства (из двух-трехсменной работы в одну смену).

Первый вид не требует согласия работника и обязателен для него, последние три вида обязательны для администрации.

В трудовой книжке работника отмечается только постоянный перевод, временный не отмечается. В случае перевода работника с нарушением правил перевода он может его оспорить и орган, рассматривающий этот спор, восстановит его на работе с оплатой за вынужденный прогул.

Трудовой договор может быть прекращен, а работник уволен лишь по основаниям и в порядке, указанном в законе. Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников.

Написать реферат на тему: «Понятие трудового договора его виды»