



Министерство здравоохранения и социального
развития Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ОХРАНЫ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА»

Тема 0: **Основные положения
трудового права**

0.2

Трудовой договор

Москва

Технология научно-методического обеспечения деятельности организации в сфере охраны труда: / М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, 2010.

Технология предназначена для организации обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов организаций всех форм собственности независимо от сферы их хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, а также уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций.

Технология разработана на основе модульной системы обучения, отличительными особенностями которой являются гибкость, возможность оперативно создавать различные модификации учебных программ, гармонично сочетать модульный метод с другими формами обучения, добиваться наибольшей интенсивности и индивидуализации учебного процесса.

Автор-составитель Карапетян Л.Л.

Научное редактирование Помогаев Г.И.

Дизайн и компьютерная верстка Карапетян Л.Л.

Предложения и замечания просьба направлять по адресу:
105043, Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29.

Федеральное государственное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России).

Телефон (499) 164-93-30, факс (499)164-97-35.

E-mail: obuchvcot@mail.ru

© Составление ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, 2010

© Дизайн ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, 2010

Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	1

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- понятие трудового договора, стороны и содержание трудового договора;
- условия об испытании;
- порядок заключения трудовых договоров;
- в каких случаях допускается изменение трудового договора;
- виды трудового договора;
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- процедуру прекращения трудового договора;
- гарантии и компенсации работникам, связанные с прекращением трудового договора;
- особенности регулирования труда дистанционных работников.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (с изменениями и дополнениями).

С данным разделом связаны:

- Раздел 1.1 Основные положения законодательства Российской Федерации об охране труда.
- Раздел 1.3 Охрана труда женщин и подростков.
- Раздел 1.4 Рабочее время и время отдыха.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
2	Трудовой договор	02

■ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем.

Трудовой договор есть 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,

ТРУДОВОЙ КОДЕКС
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

Раздел III.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

а работник обязуется:

- ⇒ лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя;
- ⇒ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.



↪ Трудовой договор следует отличать от других договоров о труде (*договоры подряда, поручения, авторского договора и т.п.*), которые регулируются гражданским законодательством.

ГРАЖДАНСКИЙ
КОДЕКС
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной
Думой
21 октября 1994 г.

51-ФЗ

По гражданско-правовому договору гражданин осуществляет свои гражданские права по своей воле и в своих интересах. При этом:

- выполняет трудовой заказ в удобное для себя время, не подчиняясь трудовому распорядку организации;
- выполняет конкретную работу, порученную заказчиком;
- связан только конечным сроком выполнения заказа.

✓ **Не допускается** заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (ст.15 ТК РФ).

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	3

☒ **Сторонами трудового договора являются *работодатель и работник.***

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.



Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Трудовые отношения - отношения, основанные на:

- соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя;
- подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Фактическое *допущение работника к работе без ведома* или поручения *работодателя* либо его уполномоченного на это представителя *запрещается* (ст. 16 ТК РФ).

☒ **Содержание трудового договора.**

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя—физического лица);
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
4	Трудовой договор	02

✓ **Обязательные условия** (ст. 57 ТК РФ).

Обязательные условия должны быть прописаны в любом трудовом договоре и содержат следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника и др.

Если при заключении трудового договора в него **не были включены какие-либо сведения и (или) условия** из выше перечисленных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими **сведениями и (или) условиями**.

При этом недостающие сведения вносятся

↪ непосредственно в текст трудового договора,

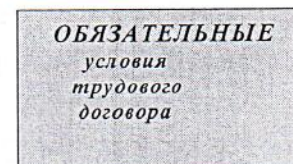
а недостающие условия определяются

↪ приложением к трудовому договору

либо

↪ отдельным соглашением сторон,

заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.



Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	5

■ ИСПЫТАНИЕ

Испытание работника при приеме на работу может быть предусмотрено в целях *проверки его соответствия поручаемой работе.*

Отсутствие в трудовом договоре этого условия означает, что работник принят на работу без испытания.



✓ **Не устанавливается** испытание для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 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;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц, в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором (ст. 70 ТК РФ).

✓ **Срок испытания 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.



При заключении трудового договора на срок от 2-х до 6-ти месяцев испытание не может превышать 2-х недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

☞ **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 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
6	Трудовой договор	02

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

■ ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими:

⇒ 16 лет;

⇒ 15 лет (в случае получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения) *для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;*

⇒ 14 лет с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;

не достигшими

⇒ 14 лет в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства *для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.*

В этом случае трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ст. 63 ТК РФ).



Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	7

■ ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими:

- ⇒ 16 лет;
- ⇒ 15 лет (лица, получившие общее образование; лица, оставившие общеобразовательную организацию и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения) **для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью** и без ущерба для освоения образовательной программы;
- ⇒ 14 лет с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства с лицом, получившим или получающим общее образование, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы;

не достигшими

- ⇒ 14 лет в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства **для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию**.

В этом случае трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ст. 63 ТК РФ).

- ✓ **Запрещается** необоснованный отказ в заключении трудового договора. Наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не является основанием для отказа.
- ✓ **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 (ст. 64 ТК РФ).



По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, **работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее, чем в течение 7 рабочих дней со дня запроса**.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Поступающий на работу должен предъявить работодателю:

- ♦ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	



Стр.	Раздел	Код
8	Трудовой договор	02

- ♦ трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ♦ страховое свидетельство обязательного 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;
- ♦ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям; справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача - при поступлении на работу, связанную с определенными видами трудовой деятельности.



В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляются:

- трудовая книжка и
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

✓ **Работодатель обязан** в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причиной по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

✓ **Трудовая книжка** – основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) **ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней**, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения:

- о работнике;
- выполняемой им работе;
- переводах на другую постоянную работу;
- об увольнении работника;
- основания прекращения трудового договора;
- сведения о награждениях за успехи в работе.



Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	9

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст.66 ТК РФ).

✓ Форма трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме:

- *не позднее 3 рабочих дней* со дня фактического допущения работника к работе;
- если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - *не позднее 3 рабочих дней* со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (ст. 67 ТК РФ).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Приказ (распоряжение) работодателя **объявляется работнику** под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и **работодатель** или его уполномоченный на это представитель **отказывается признать отношения**, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), **работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).**

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, **привлекается к ответственности**, в том числе материальной.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
10	Трудовой договор	02

✓ В некоторых случаях при заключении трудового договора необходимо пройти **обязательный предварительный медицинский осмотр**:

- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, связанным с движением транспортных средств;
- работникам предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли и др.



■ ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

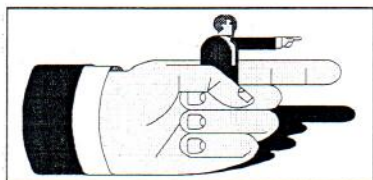
Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

☑ **Перевод на другую работу** – *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.*

Перевод допускается только с письменного согласия работника.

✓ *Требуется* письменное согласие работника или его письменная просьба для осуществления перевода работника на постоянную работу к другому работодателю.

✓ *Не требуется* согласия работника при перемещении 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 (ст. 72¹ ТК РФ).

Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	11

☑ Временный перевод на другую работу (ст. 72² ТК РФ).

✓ Работник может быть *временно переведен*:

- ⇒ на другую работу у того же работодателя на срок до 1 года (по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме),
- ⇒ а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

✓ *Без своего согласия работник может быть переведен на срок до одного месяца* на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае:

- катастрофы природного и техногенного характера;
- пожара;
- наводнения;
- голода;
- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии

допускается также в случаях:

- простоя (временной приостановки работы);
- необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- замещения временно отсутствующего работника,

если все выше перечисленное вызвано чрезвычайными обстоятельствами.

 При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

 Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением, на срок до 4-х месяцев, с его письменного согласия.

 Работодатель обязан отстранить работника на весь срок, указанный в медицинском заключении с сохранением места работы, если работник отказывается от перевода или соответствующая работа отсутствует, при этом заработная плата работнику не начисляется.

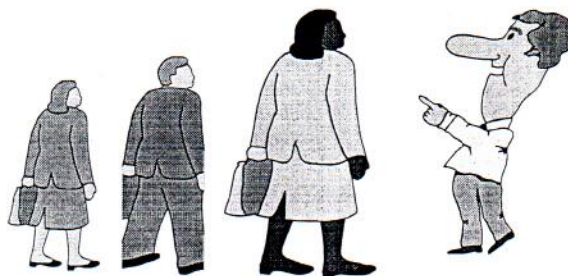
☑ Допускается изменение по инициативе работодателя условий трудового договора (за исключением трудовой функции работника) в случаях, когда условия договора не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Эти изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
12	Трудовой договор	02

☑ При смене собственника имущества организации **новый собственник** не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности **имеет право расторгнуть трудовой договор:**

- с руководителем организации;
- его заместителями;
- главным бухгалтером.



☞ **Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.**

☑ Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- ⇒ появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- ⇒ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- ⇒ не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование;
- ⇒ при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- ⇒ в случае приостановления действия на срок до 2-х месяцев специального права работника в соответствии с федеральными законами, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- ⇒ по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.



- ✓ В период отстранения от работы **заработная плата работнику не начисляется.**
- ✓ В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр **не по своей вине**, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	13

■ ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовые договоры могут заключаться:

⇒ *на неопределенный срок;*

⇒ *на определенный срок не более 5-ти лет (срочный трудовой договор).*

☑ **Срочный трудовой договор** (ст. 58 ТК РФ) заключается в случаях:

- когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Например:

- на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника и т.п.;



- по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Например:

- 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 поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий и т.п.

☞ Срочный трудовой договор заключается:

⇒ *с руководителями,*

⇒ *заместителями руководителей и*

⇒ *главными бухгалтерами организаций*

независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, **считается заключенным на неопределенный срок** (ст. 58 ТК РФ).

✓ **Запрещается** требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
14	Трудовой договор	02

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

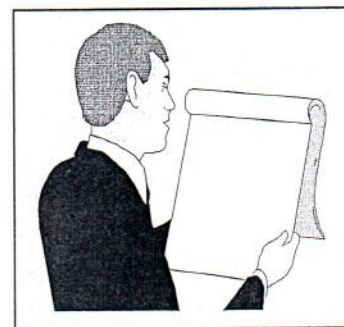
Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право **аннулировать трудовой договор**.

Аннулированный трудовой договор считается **незаключенным**.

➤ С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Срок действия этого договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

Трудовым законодательством или учредительными документами организации могут быть установлены **процедуры, предшествующие заключению трудового договора** с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое) (275 ТК РФ).



Руководитель организации *может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)* (ст. 276 ТК РФ).

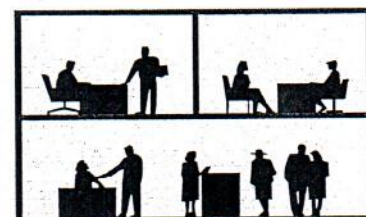
Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции по надзору и контролю в данной организации.

✓ В случае **прекращения** трудового договора с руководителем организации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 279 ТК РФ).

✓ Руководитель организации имеет право **досрочно расторгнуть** трудовой договор, **предупредив об этом работодателя** (собственника имущества организации, его представителя) **в письменной форме не позднее чем за 1 месяц**.

➤ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР О РАБОТЕ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.



✓ Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей.

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	15

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно надо указывать, что работа является совместительством.

✓ **Не допускается** работа по совместительству:

- лиц в возрасте до 18 лет;
- на тяжелых работах;
- на работах с вредными (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями и в других случаях, установленных федеральным законом (ст. 282 ТК РФ).

4 часа в день

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день (ст. 284 ТК РФ).



В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

☞ Продолжительность работы по совместительству может увеличиваться для медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей (ст. 350 ТК РФ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплачиваемый отпуск предоставляется лицам, работающим по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

Если на работе по совместительству:

- ✓ работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом;
- ✓ продолжительность отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Прекращен трудовой договор с лицами, работающими по совместительству, может быть в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо **не менее чем за две недели** до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
16	Трудовой договор	02

■ ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

☒ **Общими основаниями прекращения трудового договора** являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 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, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

☒ **Срочный трудовой договор прекращается** с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

- ✓ Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.
- ✓ Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу;
- ✓ Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

☒ **Расторжение трудового договора по инициативе работника** (по собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Основные положения трудового права

Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	17

Указанный срок начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока:

- ✓ по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут;
- ✓ работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.



Работник имеет право по истечении срока предупреждения об увольнении прекратить работу.

Работодатель обязан в последний день работы:

- выдать работнику трудовую книжку;
- другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника;
- произвести с работником окончательный расчет.

Действие трудового договора продолжается если:

- по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении.

☑ Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Исчерпывающий перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя содержится в 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;
- 6) *однократного* грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - ☞ прогула;
 - ☞ появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - ☞ разглашения охраняемой законом тайны;

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
18	Трудовой договор	02

☞ совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты;
☞ установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда;

- 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 поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 13) в других случаях, установленных федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Трудовым договором определяются:

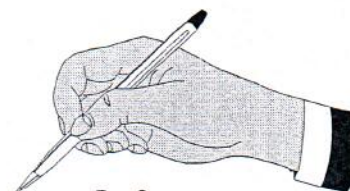
- сроки предупреждения об увольнении,
- размеры выходного пособия;
- размеры других компенсационных выплат (ст. 307 ТК РФ).

Работодатель - физическое лицо обязан зарегистрировать факт прекращения трудового договора в органе местного самоуправления.

Работодатель обязан при принятии решения о сокращении численности или штата работников организаций, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров

сообщить об этом в письменной форме **органу первичной профсоюзной организации:**

- не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий,



За 2 месяца

а в случае, если *решение о сокращении численности* или штата работников **может привести к массовому увольнению работников:** –

- не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Всероссийский научно-исследовательский институт труда	Тема
	Основные положения трудового права

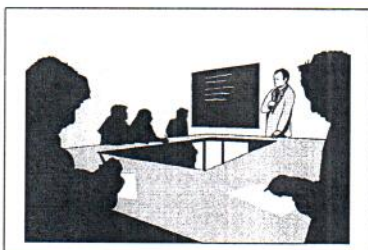
Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	19

- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений;
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более 2-х месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия и др.), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

По пунктам 2,8,9 или 10 прекращение трудового договора допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Для некоторых категорий работников предусмотрены **дополнительные основания** прекращения трудового договора:

- трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (гл. 44, ст. 288 ТК РФ);
- трудовой договор **с педагогическим работником** может быть прекращен в случае:



- ↪ повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения;
- ↪ применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- ↪ достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности;
- ↪ неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (гл. 52, ст. 336 ТК РФ).

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
20	Трудовой договор	02

■ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается работнику и за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) *в связи:*

- ⇒ *с ликвидацией организации;*
- ⇒ *с сокращением численности или штата работников организации.*

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- ⇒ отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- ⇒ призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- ⇒ восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- ⇒ отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- ⇒ признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- ⇒ отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться:

- другие случаи выплаты выходных пособий;
- устанавливаться повышенные размеры выходных пособий (гл. 27, ст. 178 ТК РФ).

☒ **Преимущественное право на оставление на работе** при сокращении численности или штата предоставляется:

✓ *работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.*



Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	21

При равной производительности и квалификации *предпочтение отдается:*



- семейным – при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

✓ *Работодатель обязан* при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации *предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).*

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

✓ *Работодатель имеет право с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.*

✓ Обязательно надо учитывать мнение первичной профсоюзной организации при проведении массовых сокращений.

☑ В связи со сменой собственника в случае расторжения трудового договора:

- с руководителем организации;
- его заместителями;
- главным бухгалтером –

новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
22	Трудовой договор	02

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Для руководителей организаций, филиалов и их заместителей, а также для главных бухгалтеров и их заместителей может устанавливаться испытательный срок:
 - а) на три месяца;
 - б) на шесть месяцев;
 - в) сроки испытания могут быть произвольными, но не более 3 месяцев.

2. Наличие регистрации по месту жительства является обязательным условием при заключении трудового договора на неопределенный срок?
 - а) Да.
 - б) Нет.

3. Трудовые книжки и страховые свидетельства государственного пенсионного страхования оформляются работодателем при заключении трудового договора впервые на всех работников, проработавших в организации свыше:
 - а) пяти дней;
 - б) трех дней;
 - в) одного месяца.

4. Перемещение работника на другую постоянную работу в той же организации на другое рабочее место (без изменения трудовой функции и условий трудового договора) допускается:
 - а) с письменного согласия работника;
 - б) соглашением сторон;
 - в) по инициативе работодателя и не требует согласия работника.

5. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор:
 - а) с работниками организации;
 - б) с главным бухгалтером;
 - в) с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

6. Законом установлено, что срочный трудовой договор заключается:
 - а) с начальником цеха;
 - б) с главным бухгалтером организации;
 - в) с начальником подразделения.

Код	Раздел	Стр.
02	Трудовой договор	23

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности:

- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором.

Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором:

работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Тема	Всероссийский научно-исследовательский институт труда
Основные положения трудового права	

Стр.	Раздел	Код
24	Трудовой договор	02

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Для руководителей организаций, филиалов и их заместителей, а также для главных бухгалтеров и их заместителей может устанавливаться испытательный срок:
 - а) на три месяца;
 - б) на шесть месяцев;
 - в) сроки испытания могут быть произвольными, но не более 3 месяцев.

2. Наличие регистрации по месту жительства является обязательным условием при заключении трудового договора на неопределенный срок?
 - а) Да.
 - б) Нет.

3. Трудовые книжки и страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем при заключении трудового договора впервые на всех работников, проработавших в организации свыше:
 - а) пяти дней;
 - б) трех дней;
 - в) одного месяца.

4. Перемещение работника на другую постоянную работу в той же организации на другое рабочее место (без изменения трудовой функции и условий трудового договора) допускается:
 - а) с письменного согласия работника;
 - б) соглашением сторон;
 - в) по инициативе работодателя и не требует согласия работника.

5. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор:
 - а) с работниками организации;
 - б) с главным бухгалтером;
 - в) с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

6. Законом установлено, что срочный трудовой договор заключается:
 - а) с начальником цеха;
 - б) с главным бухгалтером организации;
 - в) с начальником подразделения.