**Лекция №**

**Основы трудового законодательства. Трудовой договор, его содержание, сроки заключения, обязанности по выполнению. Основания расторжения трудового договора.**

**Для дистанционного обучения**

1. Сделать конспект лекции
2. Доделать все ДЗ, которые задавались на прошедших занятиях

**Определение трудового договора дано в ст. 56 ТК РФ.**

Трудовой договор — 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, 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.

Стороны трудового договора могут достаточно свободно устанавливать условия договора, не нарушая, однако, установленных государством гарантий. Работодатель может улучшить эти условия по сравнению с гарантиями, установленными в законодательстве, но не может ухудшить. В противном случае такие условия договоров о труде являются недействительными.

**Стороны трудового договора:**

Субъектами трудового договора являются работник и работодатель.

а) работник (по общему правилу – с 15 лет; в исключительных случаях – с 14 лет);

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, ст. 20 ТК РФ. Для вступления в трудовые отношения он должен обладать правосубъектностью, т.е. способностью иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также нести юридическую трудоправовую ответственность – быть деликтоспособным.

**Деликтоспособность** — способность лица самостоятельно нести ответственность за вред, причинённый его противоправным деянием (действием либо бездействием). Является элементом [дееспособности](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C).

Выражается в способности субъекта самостоятельно осознавать свой поступок и его вредоносные результаты, отвечать за свои противоправные деяния и нести за них юридическую ответственность. Наступает с 16 лет, хотя согласно статье 20 УК РФ существуют преступления, ответственность за которые наступает в 14 лет (против личности, собственности и т. п.).

б) работодатель (юридические или физические лица, например: индивидуальный предприниматель).

Работодателем в трудовом договоре является юридическое или физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных ФЗ, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК РФ).

**2. Виды трудовых договоров.**

Продемонстрировать и прокомментировать образец трудового договора, обратить внимание на структуру документа, основные реквизиты (подписи, печать и т.п.), на отличительные признаки бессрочного и срочного трудовых договоров.

*а) по длительности действия:*

- бессрочные (заключаются на неопределенный срок);

- срочные (заключаются на срок до 5 лет или на время выполнения определенной работы; если по окончании срока трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала расторжения договора, то он считается продолженным (пролонгированным) на неопределенный срок;

- договор на время выполнения определенной работы.

*б) по характеру проверки работника:*

- без испытательного срока;

- с испытательным сроком (не может превышать 3 месяцев, в исключительных случаях – 6 месяцев).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В дополнением к существующим ограничениям ФЗ от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ не допускает установление испытательного срока в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, и лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Выделяют также трудовые договора *отдельных категорий работников (сезонных, временных, надомников, руководителей предприятий, лиц, обслуживающих денежные и товарные ценности),* которые предусматривают либо упрощенный порядок заключения и расторжения, либо дополнительные условия прекращения действия.

Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах для каждой из сторон и имеет одинаковую юридическую силу, скрепляется подписями на каждой странице, в последнем разделе договора проставляется дата подписания и печать организации.

**3. Содержание трудового договора.**

**Существенные (обязательные) условия трудового договора:**

* место работы;
* дата начала работы;
* трудовая функция;
* режим труда и отдыха;
* условия оплаты труда;
* социальное страхование.

Отсутствие в договоре какого-либо обязательного сведения или условия не является основанием для признания трудового договора незаключенным. В таких случаях достаточно дополнить трудовой договор недостающими сведениями 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.

**Иные (дополнительные) условия трудового договора:**

* условие об испытании;
* о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
* об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет работодателя и т.д.

**Типичные ошибки при составлении трудового договора: для ознакомления, в конспект не писать!!!!**

Ошибка 1. Работодатель вообще не заключает трудовой договор с работником.

Ошибка 2. Не указывается дата начала работы и срок действия срочного трудового договора.

При оформлении срочного договора, как правило, точно известно, что человек работает до определенного числа. Однако в трудовом договоре это часто забывают указывать. Какие риски это влечет? Работник имеет право отказаться от увольнения, а у работодателя не будет оснований его уволить.

Ошибка 3 неправильное или неточное указание места работы

При составлении трудового договора стоит внимательно подойти к определению места работы и в дальнейшем отслеживать, чтобы в трудовом договоре или дополнительном соглашении был указан актуальный адрес места нахождения офиса работодателя.

Ошибка 4. Не указывается режим рабочего времени и количество отпусков.

Режим работы и отпуск — это права работника на отдых. Если заранее не оговорить этот вопрос, то по сути человек не обязан находиться на рабочем месте с 9:00 до 18:00. К элементам режима рабочего времени относятся: продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, графики сменности, чередование рабочих и нерабочих дней.

Ошибка 5. Отсутствие сведений о месте и сроках выплаты заработной платы.

Согласно требованиям ТК РФ, заработная плата выплачивается каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

Ошибка №6 неправильное или неточное описание должностных обязанностей

 Согласно ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в условия трудового договора является трудовая функция работника, которая может быть конкретизирована в должностной инструкции.

При заключении трудового договора каждому документу присваивается индивидуальный учетный номер, который фиксируется в журнале (книге) учета трудовых договоров.

**При заключении трудового договора работник предъявляет следующие документы (ст. 65 ТК РФ):**

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка (если поступает на работу не в первый раз);

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки.

- справку о медицинском осмотре

Прием на работу оформляется приказом работодателя, с которым работодатель (отдел кадров) обязан ознакомить работника в 3-х-дневный срок под роспись (ст. 68 ТК РФ). Приказы, как и трудовые договора, регистрируются в журнале (книге) учета приказов по кадровому составу. Отдел кадров обязан после заключения трудового договора внести запись в трудовую книжку о приеме работника на работу (службу), а трудовую книжку поставить на учет в книгу учет движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Таким образом, трудовой договор является, во-первых, основанием возникновения трудовых отношений между физическим лицом и работодателем и, во-вторых, он определяет индивидуальные условия, на которых физическое лицо будет трудиться у работодателя.

**Расторжение трудового договора по инициативе работника.**

В соответствии со ст.80 ТК РФ работник независимо от занимаемой должности вправе расторгнуть трудовой договор в любое время, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

Основная цель предупреждения заключается в том, чтобы дать возможность работодателю подобрать нового работника на место увольняющегося по собственному желанию. Поэтому работник вправе предупредить работодателя о своем желании уволиться не только в период работы, но и во время отсутствия на работе, например, перед уходом в отпуск или во время отпуска, а также во время болезни.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Если же срок предупреждения истек, а увольнение оформлено не было, и работник не настаивает на этом, трудовой договор считается продолженным.

Следует иметь в виду, что работодатель не может уволить работника до истечения срока предупреждения без его согласия. Не имеет права самовольно оставить работу до истечения срока предупреждения и работник.

Досрочное увольнение возможно только при взаимной договоренности между работником и работодателем (ст.78 ТК РФ

В тех случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительной причине, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

До истечения срока предупреждения об увольнении 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, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Согласно ст.40 УПК осужденным запрещается увольнение с работы по собственному желанию в период отбывания исправительных работ без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции, выдаваемого после проверки обоснованности причин увольнения.

1. **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: (кратко законспектировать!)

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:

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;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

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) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

**4. Гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.** Трудовой кодекс устанавливает ряд гарантий при увольнении работников по инициативе работодателя:

1) не допускается увольнение в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания его в очередном отпуске (за исключением случаев полной ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом);

2) не допускается увольнение беременных женщин ( за исключением случаев ликвидации организации), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей (за исключением увольнения по пункту1, пунктам 5-8, 10 и 11 ст.81 ТК РФ);

3) увольнение несовершеннолетних лиц помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

4) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ, а также увольнение по тем же основаниям руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним). не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение работников при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации осуществляется с предоставлением гарантий в соответствии со статьями 178 -180 ТК РФ.

При расторжении трудового договора за нарушение трудовой дисциплины (п.п.5-10) работодателем должны быть соблюдены порядок и условия привлечения работников к дисциплинарной ответственности, установленные гл.30 ТК РФ.