

**Заочное отделение.**

**Группа 301.1**

**Урок № 9-10**

**Тема урока: Понятие трудового договора, его виды. Заключение трудового договора.**

**Задания для студентов:**

*1. Записать число, тему урока*

*2. Прочитать текст.*

*3. Ответить письменно на вопросы в конце тем.*

*4. Выполнить тестовое задание*

*Задания отправляем на мою почту: [piskynovaln@mail.ru](mailto:piskynovaln@mail.ru)*

*Указываем № группы, фамилию, имя.*

**Изучение новой темы.**

### **1. Трудовой договор**

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом 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 Трудового кодекса РФ). Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

### **2. Виды трудовых договоров.**

Различают *два вида* трудовых договоров:

- 1) срочный трудовой договор;
- 2) трудовой договор на неопределенный 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия (не более

пяти лет) и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора.

Если в трудовом договоре срок, на который он заключен, не указан, то такой договор автоматически считается **трудовым договором на неопределенный срок**. Также трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, может быть признан заключенным на неопределенный срок органом, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или судом. ^

ТРУДОВОЙ кодекс РФ (ст. 59) содержит более 20 оснований для заключения срочного трудового договора. В частности, срочный трудовой договор можно заключить:

- 1) с лицом, поступающим на работу в организацию — субъект малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;
- 2) с лицом, обучающимся по дневной форме обучения;
- 3) с лицом, работающим в данной организации по совместительству;
- 4) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- 5) с лицом, направленным на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ и др.

Также работодатель имеет право заключить срочный трудовой договор в том случае, если характер работы, на которую нанимается работник, совпадает с нижеперечисленными основаниями и условиями:

- 1) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- 2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона); 139
- 3) срочные работы по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- 4) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

5) в организациях, которые созданы на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

6) для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой; работы, непосредственно связанные со стажировкой и профессиональным обучением работника и др.

Обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, закон возлагает на работодателя. Трудовой кодекс РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

### **3. Заключение трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах. Обратите внимание на то, что это должны быть именно два экземпляра, а не оригинал и его копия. То есть текст каждого из экземпляров договора должен быть подписан сторонами и на нем должна стоять печать юридического лица (если работодатель — юридическое лицо). *Содержание трудового договора составляют его условия.* Эти условия подразделяются на *две группы*:

1) *существенные (или обязательные)*, т.е. такие условия, без которых трудовой договор не может быть заключен;

2) *факультативные (или дополнительные)*, т.е. такие условия, которые могут быть включены в трудовой договор в том случае, если стороны сочтут необходимыми в процессе переговоров их согласовать и включить в текст договора.

**Существенными условиями** трудового договора являются:

1) место работы (с указанием структурного подразделения);

2) дата начала работы;

3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функции;

4) права и обязанности работника;

5) права и обязанности работодателя;

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

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

8) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительных выплат);

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

Остальные условия являются **факультативными**.

Это могут быть условия 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 средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

**Ответить на вопросы. Вопросы записываем в тетради.**

1. Дайте определение трудового договора.
2. Назовите виды трудовых договоров.
3. Что входит в содержание трудового договора

**Тест по теме «Трудовой договор»**

**1. В трудовом праве письменный документ — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности:**

- а) трудовой договор    б) трудовой контракт    в) договор труда

**2. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:**

- а) не позднее чем за три дня в устной форме  
б) в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки  
в) не позднее чем за четыре дня в устной форме

**3. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:**

- а) течение 5-и дней после увольнения    б) течение недели после увольнения    в) день увольнения

**4. Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:**

- а) если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три дня  
б) Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право  
в) в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс

**5. В каком размере выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу:**

- а) в размере среднемесячного заработка
- б) в размере 3-месячного заработка
- в) в размере 2 -х недельного среднего заработка

**6. Срок регистрации трудового договора физ/ лиц.- работодателем:**

- а) 10 дней
- б) 3 дня
- в) 7 дней

**7. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:**

- а) организованный набор работников
- б) трудовой договор с молодым специалистом
- в) трудовой договор с несовершеннолетним работником

**8. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предприятием:**

- а) в государственном фонде занятости
- б) в налоговой службе
- в) в пенсионном фонде

**9. Моментом начала действия трудового договора считается:**

- а) через 5 дней после подписания
- б) через 10 дней после подписания
- в) после государственной регистрации

**10. Испытания при приеме на работу не применимо к:**

- а) работникам до 18 лет
- б) инвалидам
- в) военнообязанным

**11. Один из видов трудового договора по срокам действия:**

- а) краткосрочный
- б) срочный
- в) среднесрочный

**12. Один из видов трудового договора по срокам действия:**

- а) среднесрочный
- б) сезонный
- в) бессрочный

**13. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:**

- а) прокурора
- б) начальника отдела кадров
- в) работника

**14. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:**

- а) от 18 лет
- б) от 16 лет
- в) от 14 лет