



Трудовой договор



Лектор: кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданского права
ЮФ ТУСУР

Назметдинов Рустем Рафисович



План лекции

1. Понятие трудового договора.
2. Виды трудовых договоров.
3. Срочный трудовой договор.
4. Содержание трудового договора.
5. Заключение трудового договора.
6. Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка).
7. Испытание при приеме на работу.



Понятие трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и лицом, устраивающимся на работу, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить безопасные условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, 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 (ст. 56 ТК РФ).



Понятие трудового договора

Трудовой договор | [ст. 56 ТК РФ](#)

– соглашение между работодателем и работником (сторонами договора), в соответствии с которым:



РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- Предоставить работнику работу по обусловленной **трудовой функции**
- Обеспечить **условия труда**, предусмотренные 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**



РАБОТНИК обязуется:

- **Лично** выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию
- Соблюдать **правила внутреннего трудового распорядка**, действующие у данного работодателя

Виды трудовых договоров

Трудовые договоры могут заключаться (ст. 58 ТК РФ):

- На неопределенный срок, если в договоре не оговорен срок его действия
- На определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (например, срочный трудовой договор с руководителем может быть заключен на срок, установленный учредительными документами (ст. 275 ТК РФ)).

Срочный трудовой договор

По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок, кроме случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и иными нормами ТК РФ.

Ст. 59 ТК РФ состоит из двух частей.

В ч.1 ст. 59 ТК РФ содержатся, как правило, объективные основания для заключения срочного трудового договора:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

Срочный трудовой договор

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

Срочный трудовой договор

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

Срочный трудовой договор

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

В случаях, указанных в ч.2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться только с письменного согласия работника:

- 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);

Срочный трудовой договор

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Срочный трудовой договор

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений,
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

Срочный трудовой договор

- с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор

Действующее трудовое законодательство не предусматривает возможность продления трудового договора.

! В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор

! Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

× Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Содержание трудового договора

Содержание трудового договора составляют его условия, которые делятся на 2 вида:

➤ 1. Обязательные

➤ 2. Дополнительные

К обязательным условиям трудового договора относятся:

- ✓ место работы;
- ✓ трудовая функция;
- ✓ условия оплаты труда;

Содержание трудового договора

- ✓ дата начала работы. Если дата начала работы не указана, то работник обязан приступить к работе на следующий рабочий день после заключения трудового договора.
-  Если работник не вышел на работу в первый рабочий день, то работодатель вправе аннулировать трудовой договор. Такой трудовой договор считается не заключенным;
- ✓ в случае, когда заключается срочный трудовой договор указывается срок его действия и причины его заключения;

Содержание трудового договора

- ✓ режим рабочего времени и времени отдыха, если они отличаются от общих правил;
- ✓ 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);

Содержание трудового договора

- ✓ условия труда на рабочем месте;
- ✓ условие об обязательном социальном страховании работника.

! Не включение в текст трудового договора какого-либо из обязательных условий не влечет его недействительности. Стороны должны дополнить недостающие условия путем заключения дополнительного соглашения.

Содержание трудового договора

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством:

- ✓ об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- ✓ об испытании;
- ✓ о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

Содержание трудового договора

- ✓ об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- ✓ о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- ✓ об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- ✓ о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Заключение трудового договора

Трудовой договор считается
заключенным

с момента подписания его сторонами

с момента фактического допуска работника
к работе по инициативе работодателя

Заключение трудового договора

В случае фактического допуска к работе на работодателя возлагается обязанность оформить трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней с момента начала работником работы.

В случае уклонения работодателя от заключения трудового договора, иного нарушения работодателем любой нормы, установленной ТК РФ, он подлежит административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

Заключение трудового договора

 Запрещается:

- Необоснованный отказ в заключении трудового договора:
 - работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода (в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы)
 - женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей
- Прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (кроме случаев, предусмотренных федеральным законом) По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ может быть обжалован в суд.

Заключение трудового договора

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) 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;

Заключение трудового договора

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ;
- документы о прохождении медицинского осмотра в случаях, предусмотренных ст.213 ТК РФ;
- иные документы, предусмотренные ТК РФ, иными ФЗ, указами Президента и постановлениями Правительства.

Дополнительные документы требуются:

- при приеме на работу инвалидов необходима рекомендация государственного учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭ) или другой экспертной организации, а также направление службы занятости при устройстве на рабочее место в счет установленной квоты для данной категории работников;

Заключение трудового договора

Дополнительные документы требуются:

- ✓ при трудоустройстве лиц в возрасте до 16 лет – письменное согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства;
- ✓ при трудоустройстве на работу с вредными/опасными условиями труда по совместительству, требуется справка с основного места работы об отсутствии вредных/опасных производственных факторов на основной работе.

Работодатель должен запросить справку об отсутствии судимости при приеме на работу у:

- лица, осуществляющего педагогическую деятельность (ч. 2 ст. 331 ТК РФ);

Заключение трудового договора

- лица, осуществляющего деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних (ст. 351.1 ТК РФ);
- специалистов авиационного персонала (п. 3 ст. 52 ВК РФ);
- судебных приставов (п. 3 ст. 3 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 118-ФЗ "О судебных приставах");
- лица, обеспечивающего безопасность объектов топливно-энергетического комплекса (п. 1 ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 21 июля 2011 г. N 256-ФЗ "О безопасности объектов топливно-энергетического комплекса").

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ЭЛЕКТРОННАЯ ТРУДОВАЯ КНИЖКА)

Электронные трудовые книжки - это сведения о трудовой деятельности работников, хранящиеся в электронном виде в информационных ресурсах ПФР.

С 1 января 2020 г. все работодатели обязаны формировать их на каждого работника и передавать в ПФР в установленном порядке (ч. 1 ст. 66.1 ТК РФ, ст. 3 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

В сведения о трудовой деятельности включается информация (ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ, п. 2.4 ст. 11 Закона о персонифицированном учете):

- о работнике (в частности, фамилия, имя, отчество);
- месте работы;
- трудовой функции;
- переводах на другую постоянную работу;
- увольнении с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ЭЛЕКТРОННАЯ ТРУДОВАЯ КНИЖКА)

Работодатели обязаны представлять в ПФР сведения о трудовой деятельности каждого работника в случаях, указанных в п. 2.4 ст. 11 Закона о персонифицированном учете (ч. 1 ст. 66.1 ТК РФ, п. 2.5 ст. 11 Закона о персонифицированном учете).

Эти сведения нужно представлять в орган ПФР по месту регистрации работодателя (страхователя) (п. 1 ст. 11 Закона о персонифицированном учете).

Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ЭЛЕКТРОННАЯ ТРУДОВАЯ КНИЖКА)

Случаи и сроки представления сведений о трудовой деятельности в ПФР

Случаи, являющиеся основанием для представления сведений о трудовой деятельности	Срок представления сведений о трудовой деятельности	Норма
<ul style="list-style-type: none">- прием на работу;- увольнение	Не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа (распоряжения), иных решений или документов, подтверждающих оформление трудовых отношений	Подпункт 2 п. 2.5 ст. 11 Закона о персонифицированном учете
<ul style="list-style-type: none">- перевод на другую постоянную работу;- подача заявления о продолжении ведения трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности	Не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошли указанные события	

Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

 Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Испытание при приеме на работу

До 3х
месяцев

Сроки
испытания
при приеме
на работу

До 2х недель при заключении
трудового договора на срок от
двух до шести месяцев

До 6 месяцев для
руководителя, его
заместителя, главного
бухгалтера

Испытание при приеме на работу

Испытание не устанавливается:

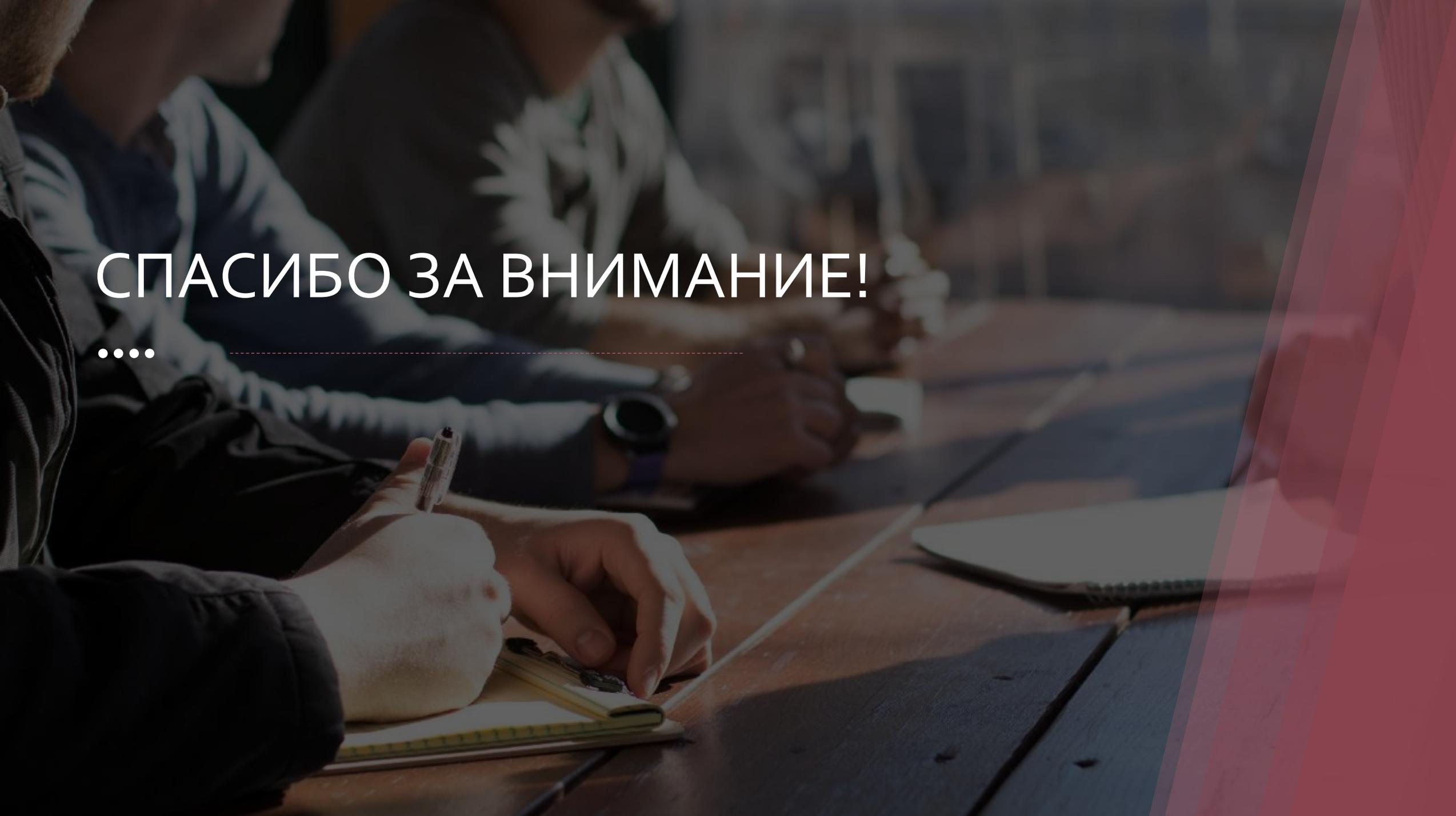
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 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, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Испытание при приеме на работу

Во время испытание трудовой договор прекращается в упрощенном порядке.

Работник может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя не менее, чем за 3 дня.

Работодатель так же может расторгнуть трудовой договор, предупредив работника в письменной форме за 3 дня и указав причину увольнения.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

....