**Тема : Трудовой договор.**

*Цель лекции: характеристика трудового договора.*

*План лекции*

*1.     Понятие и виды трудовых договоров.*

*2.     Содержание трудового договора.*

*3.     Понятие и виды переводов. Перемещение.*

*4.     Расторжение трудового договора.*

**1. Понятие и виды трудовых договоров.**

***Трудовой договор****– это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять возложенные на него трудовые  обязанности и подчиняться правилам внутреннего распорядка, а работодатель обязуется создать условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены, а также оплачивать труд работника.*

*Юридическое значение трудового договора:*

* является основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем;
* регулирует возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений;
* определяет права и обязанности работника и работодателя;
* индивидуализирует место работы;
* является основанием для подведения работника под всю систему трудового законодательства.

*Виды трудовых договоров:*

* договор, заключаемый на неопределенный срок;
* договор, заключаемый на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

В соответствии со ст.59 ТК *срочный трудовой договор* может заключаться в следующих случаях:

* для замены временно отсутствующего работника;
* на время выполнения временных (до 2-х месяцев), а также сезонных (до 6 месяцев) работ;
* с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
* для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий и других чрезвычайных обстоятельств;
* с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников, а также работодателям - физическим лицам;
* с лицами, направленными на работу за границу;
* с лицами для выполнения заведомо определенной работы ;
* с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
* с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
* с пенсионерами по возрасту;
* с творческими работниками;
* с научными и педагогическими работниками; с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами независимо от организационно- правовых форм и форм собственности;
* в других случаях, предусмотренных законодательством.

**2. Содержание трудового договора.**

Содержание трудового договора – это все его условия. Они делятся на *непосредственные и производные*.

*Непосредственные условия* оговариваются непосредственно сторонами в письменном тексте трудового договора. Они делятся на *необходимые и дополнительные.*

*К необходимым непосредственным условиям относятся:*

* место работы,
* специальность,
* квалификация,
* должность,
* оплата труда.

*К дополнительным непосредственным условиям относятся:*

* условие об испытательном сроке при приеме на работу,
* условие о дополнительных отпусках и т.д.

*Производными* являются условия, предусмотренные законодательством, коллективным договором.

Все условия трудового договора не должны противоречить действующему трудовому законодательству. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

**3. Понятие и виды переводов. Перемещение.**

***Перевод****- это поручение работнику иной, не предусмотренной трудовым договором работы по другой специальности, квалификации, должности.*

*Виды переводов:*

*1) Постоянный перевод:*

* на том же предприятии;
* на другое предприятие;
* на другое предприятие в другую местность.

*2) Временный перевод*

Временный перевод, не требующий согласия работника, допускается только в случае производственной необходимости сроком до 1 месяца.

*К таким случаям отнесены:*

* предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранение последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
* предотвращение несчастного случая;
* предотвращение простоя;
* предотвращение уничтожения или порчи имущества;
* замещение отсутствующего работника.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, возможен только с письменного согласия работника.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника *перемещение*его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

**4. Расторжение трудового договора.**

*К основаниям расторжения трудового договора относятся:*

* прекращение трудового договора по инициативе администрации (ст. 81 ТК);
* прекращение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК);
* прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц (ст. 83 ТК);
* самостоятельные основания (статьи 79, 75, 73 ч. 1, 2 ст. 72).

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

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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 законом не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

**Контрольные вопросы и задания**

1. В чем состоит юридическое значение трудового договора?

2. В каких случаях может заключаться срочный трудовой договор?

3. Основания расторжения трудового договора .

Основная литература

1. Толкунова В.Н  Трудовое право. М., 2011.
2. Коршунов Ю.Н., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ.

*Дополнительная литература*

1. Пустозерова В.М. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М., 2002.
2. Гусов К.Н. Комментарий  к Трудовому кодексу РФ. М., 2002.

Электронная почта: skorpi\_005@mail.ru