

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
АКАДЕМИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

СХЕМЫ И КОММЕНТАРИЙ

Пособие для бакалавриата



Санкт-Петербург
2014

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
АКАДЕМИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

СХЕМЫ И КОММЕНТАРИЙ

Пособие для бакалавриата

Санкт-Петербург
2014

УДК 349.222(075)

ББК 67.405я73

Т78

Автор-составитель

Людмила Александровна ЧЕРНЫШЕВА

кандидат юридических наук, доцент

Рецензенты

В. В. НОВИКОВ, заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин Санкт-Петербургского института внешнеэкономических связей, экономики и права, кандидат юридических наук, доцент.

О. Г. ЛАЗАРЕНКОВА, доцент кафедры гражданского права Северо-Западного филиала (г. Санкт-Петербург) Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент.

Т78 **Трудовой договор. Схемы и комментарий** : пособие для бакалавриата / [авт.-сост. Л. А. Чернышева]. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2014. — 44 с.

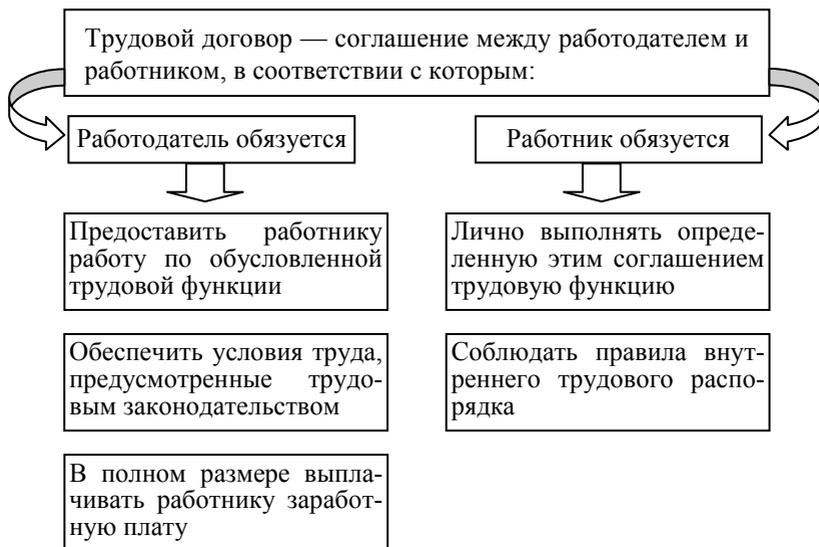
УДК 349.222(075)

ББК 67.405я73

© Санкт-Петербургский
юридический институт (филиал)
Академии Генеральной прокуратуры
Российской Федерации, 2014

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Понятие трудового договора (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации¹)



1.2. Виды трудового договора

- В зависимости от срока (ст. 58 ТК РФ)
- В зависимости от дифференцирующих признаков

В зависимости от срока:



¹ Далее — ТК РФ.

В зависимости от дифференцирующих признаков:



- Семейным
 - лица с семейными обязанностями
 - лица, имеющие детей
 - лица, осуществляющие уход за больным членом семьи и др.
- Возрастным
 - несовершеннолетние
- Половым
- Социальным

В зависимости от особенности регулирования труда законодатель выделяет трудовые договоры со следующими категориями работников (раздел XII ТК РФ):

- работодателями — физических лиц в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (главы 45—48, 50 ТК РФ);
- руководителями организации и членами коллегиального исполнительного органа (глава 43 ТК РФ);
- работниками транспорта (глава 51 ТК РФ);
- работниками религиозных организаций (глава 54 ТК РФ);
- работниками, проходящими заменяющую военную службу альтернативной гражданской службой (ст. 349 ТК РФ);
- медицинскими и творческими работниками (ст.ст. 350, 351 ТК РФ) и др.;
- с женщинами и лицами с семейными обязанностями (глава 41 ТК РФ);
- работниками в возрасте до 18 лет (глава 42 ТК РФ);
- работниками, работающими по совместительству (глава 44 ТК РФ);
- работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);
- работниками, занятыми на сезонных работах, работающих вахтовым методом (гл. 47 ТК РФ);
- лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (глава 50 ТК РФ);
- работниками, занятыми на подземных работах (глава 51.1. ТК РФ);
- дистанционными работниками (глава 49.1. ТК РФ);
- спортсменами и тренерами (глава 54.1. ТК РФ) и др.;
- педагогическими работниками (глава 52 ТК РФ).

В теории трудового права¹ трудовой договор рассматривают как:



- Институт трудового права и трудового законодательства
- Юридический факт, порождающий трудовое правоотношение
- Юридическую модель трудового отношения
- Как соглашение о труде в качестве работника
- Вид сделки, заключаемой работником и работодателем как сторонами юридического договора
- Раздел III Трудового кодекса Российской Федерации
- Как соглашение о труде в качестве работника

1.3. Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ)

Содержание трудового договора определяется взаимным соглашением его сторон с учетом требований ТК РФ.

Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя, а также сведения и реквизиты, предусмотренные действующим законодательством.

Структура трудового договора

Согласно ст. 57 ТК РФ трудовой договор структурно можно подразделить на несколько составных частей:



¹ См.: Трудовое право России : учебник / под ред. К. Н. Гусова, В. Н. Толкуновой. М., 2005. 496 с. ; Трудовое право России : учебник для бакалавров / А. В. Завгородний [и др.] ; ред.: Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2012. 673 с.

Сведения о работнике

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

Если иное не предусмотрено федеральным законом, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, — также лица, не достигшие указанного возраста (ст. 20 ТК РФ).

К сведениям о работнике относят:

Фамилия, имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим его личность.
--

Сведения о самих документах, удостоверяющих личность работника:

- ✓ наименование документа;
- ✓ орган, выдавший этот документ;
- ✓ номер документа;
- ✓ дату выдачи документа.

Сведения о работодателе

Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ).

Сведения о работодателе дифференцируются в зависимости от того, кто выступает в качестве работодателя:

- ✓ физическое лицо;
- ✓ юридическое лицо;
- ✓ индивидуальный предприниматель;
- ✓ частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты;
- ✓ иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию.

К сведениям о работодателе относят:

Фамилию, имя и отчество, полное наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму

Место нахождения

Почтовый адрес организации

Идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями)

Сведения о представителе работодателя и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями

Основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями

Основание, в силу которого работодатель наделен соответствующими полномочиями, может быть предусмотрено¹:

- учредительными документами;
- локальным нормативным актом;
- доверенностью;
- трудовым договором.

К документам, подтверждающим соответствующие полномочия, также могут относиться:

- должностная инструкция;
- приказ о распределении обязанностей.

При этом в них должно быть указано на соответствующее полномочие конкретного работника по заключению трудового договора².

¹ См.: О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2. Абз. 2 п. 12.

² См.: О представителе работодателя, осуществляющем его права и обязанности в трудовых отношениях : письмо Федеральной службы по труду и занятости от 8 апр. 2011 г. № 941-6-1.

Реквизиты трудового договора

Трудовой законодательство не содержит в себе понятие реквизитов трудового договора, более того некоторые реквизиты трудового договора (печать) можно отнести к обычаям трудового права. Наряду с этим на практике реквизитам трудового договора придают большое значение.

К реквизитам трудового договора относятся:



✓ Место и дата заключения
✓ Печать
✓ Номер договора
✓ Подписи сторон

Подписи сторон

Со стороны работодателя трудовой договор вправе подписывать (ст. 20 ТК РФ):

1) руководитель организации, уполномоченный на это в силу закона или учредительных документов организации;

2) лицо, наделенное полномочиями на подписание трудового договора;

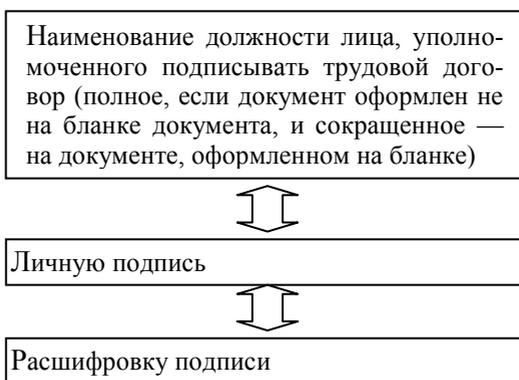
3) индивидуальный предприниматель;

4) физическое лицо, которое не является индивидуальным предпринимателем, но нанимает работников для выполнения работ, например, в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства;

5) от имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства;

6) трудовой договор, заключаемый с лицом, не достигшим 14 лет, от его имени подписывает его родитель или опекун (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Реквизит «Подпись» включает¹:



Следовательно, работодатель при подписании трудового договора с работником должен указать свою должность, поставить личную подпись и расшифровать ее.

Условия трудового договора

Обязательные условия трудового договора предусмотрены ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

К обязательным условиям трудового договора относятся:



- | |
|---|
| 1. Место работы (наименование организации), а в случае принятия работника в филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, — место работы с указанием данного подразделения и его местонахождения |
| 2. Трудовая функция, т. е. работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ч. 2 ст. 57 ТК РФ) |
| 3. Дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения данного договора. При этом срок может определяться как конкретной датой, так и наступлением какого-либо события |

¹ См.: О принятии и введении в действие государственного стандарта Российской Федерации : постановление Государственного комитета Российской Федерации по стандартизации и метрологии от 3 марта 2003 г. № 65-ст. П. 3.22.

4. Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)
5. Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя)
6. Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на подобную работу, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте
7. Условия труда на рабочем месте
8. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)
9. Условие об обязательном социальном страховании работника и др.

Место работы необходимо отличать от рабочего места



Дополнительные условия трудового договора предусмотрены ч. 4 ст. 57 ТК РФ.

*К **дополнительным** условиям трудового договора относят:*



1. Об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте
2. Об испытании
3. О неразглашении охраняемой законом тайны: государственной, служебной, коммерческой, о персональных данных
4. Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя
5. О видах и об условиях дополнительного страхования работника

6. Об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи
7. Об уточнении применительно к условиям
8. Работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
9. О дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника
10. Права и обязанности работника и работодателя

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

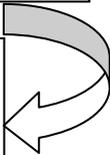
2.1. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается



- ✓ Необоснованный отказ в заключении трудового договора
- ✓ Прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора
- ✓ Отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей
- ✓ Отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя

Не являются дискриминацией установление (ст. 3 ТК РФ)

- Различий
 - Исключений
 - Предпочтений
 - Ограничение прав работников
- 

Если эти ограничения определяются:



Свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом.
Обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.
Установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

2.2 Оформление приема на работу

Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.

Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора.

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

Фактическое допущение к работе может осуществ-

- Работодатель
- Уполномоченный представитель работодателя

Если



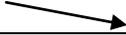
Физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем

Если



Работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями

Обязан



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, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами

Сроки оформления трудового договора при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме



Не позднее трех 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 трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом

2.3. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ)

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
- Трудовую книжку
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
- Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу
- Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям
- Иные документы

Трудовой кодекс не устанавливает исчерпывающий перечень документов, необходимых для предъявления при заключении трудового договора.

Перечень документов, требуемых работодателем при заключении трудового договора, может быть расширен, но только с учетом норм действующего законодательства.

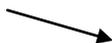
Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ст. 65 ТК РФ).

2.4. Вступление трудового договора в силу

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (ст. 61 ТК РФ).

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если



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

Либо



Со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя

2.5. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ)

Согласно статье 63 Трудового кодекса Российской Федерации заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

Трудовой кодекс РФ сохраняет возможность при определенных условиях снизить возраст приема на работу до пятнадцати лет, указывая, что «лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью».

В Трудовом кодексе РФ существует положение о том, что «с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы».

Трудовой кодекс РФ позволяет понижение возрастной границы приема на работу без ее точного определения: «в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном).

В некоторых случаях предписание закона¹ позволяет заключить трудовой договор только с лицами, достигшими 18 лет либо более старшего² возраста.

В ряде случаев более высокий возраст, чем предусматривается общей нормой ст. 63 ТК РФ, необходимый для заключения трудового договора, устанавливается в законодательстве косвенным образом: закон связывает достижение определенного возраста с возможностью не заключения трудового договора, а получения определенного специального права или обязанности, наличие которых, в свою очередь, позволяет заключить трудовой договор с работником³.

Категории возраста

Достигшими возраста шестнадцати лет
Достигшие возраста пятнадцати лет (лица, получившие общее образование или получающие общее образование)
Достигшим возраста четырнадцати лет
Не достигшими возраста четырнадцати лет
Достигшими восемнадцати лет
Достигшим двадцати лет и др.

¹ О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации : Закон Рос. Федерации от 11 марта 1992 г. № 2487-1 с изм. и доп. ; Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет : постановление Правительства Рос. Федерации от 25 февр. 2000 г. № 163 с изм. и доп.

² О безопасности дорожного движения : федер. закона Рос. Федерации от 10 дек. 1995 г. № 196-ФЗ. Ст.ст. 25, 26.

³ О минимальном возрасте для приема на работу : Конвенция Международной организации труда от 26 июня 1973 г. № 138.

2.6. Трудовая книжка (ст. 66 ТК РФ)

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ч. 1 ст. 66 ТК РФ, п. 2 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (далее — Правила)¹).

В настоящее время на территории Российской Федерации применяются трудовые книжки образца, введенного в действие с 1 января 2004 года², а также ранее установленных образцов³, которые обладают одинаковой силой и обмену на новые не подлежат⁴.

Трудовые книжки, утвержденные в 1938 г.

Трудовые книжки, утвержденные в 1973 г.

Трудовые книжки, утвержденные в 2003 г.

Трудовая книжка колхозника

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней.

Исключение составляют только работодатели — физические лица, которые не являются индивидуальными предпринимателями, не вправе вести трудовые книжки на своих работников (ч. 3 ст. 66 ТК РФ, п. 3 Правил).

Работодатель ведет учет бланков трудовых книжек.

¹ Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей : утв. постановлением Правительства Рос. Федерации от 16 апр. 2003 г. № 225 с изм. и доп.

² О трудовых книжках : постановление Правительства Рос. Федерации от 16 апр. 2003 г. № 225 с изм. и доп. П. 2.

³ О введении Трудовых книжек : постановление Совета народных комиссаров СССР от 20 дек. 1938 г. № 1320 ; О трудовых книжках рабочих и служащих : постановление Совета министров СССР и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 6 сент. 1973 г. № 656 с изм. и доп. ; О трудовых книжках колхозников : постановление Совета министров СССР от 21 апр. 1975 г. № 310.

⁴ О трудовых книжках : постановление Правительства Рос. Федерации от 16 апр. 2003 г. № 225 с изм. и доп. П. 2.

Для учета бланков трудовых книжек и вкладышей в них главой VI Правил предусмотрено ведение (приложение) книг.

Книги:

Приходно-расходные книги по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее

Книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них

Формы данных книг утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10.10.2003 г. № 69¹.

Язык, на котором ведется трудовая книжка, — государственный язык Российской Федерации — русский язык (ст. 68 Конституции Российской Федерации).

Если

В республике установлен свой государственный язык, то трудовая книжка может вестись на двух языках одновременно

Трудовым кодексом РФ и Правилами предусмотрен перечень сведений, вносимых в трудовую книжку (чч. 4, 5 ст. 66 ТК РФ, пп. 4, 10, 21, 22, 23 Правил).

К ним относятся сведения:

- О работнике
- О выполняемой работе
- О переводе на другую постоянную работу
- Об увольнении работника с основанием прекращения трудового договора
- О награждении за успехи в работе
- О квалификации
- О разряде (класс, категория)
- О времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, переквалификации
- О времени военной и иной службы
- О периодах, не включаемых в непрерывный трудовой стаж
- О восстановлении непрерывного трудового стажа;
- О работе по совместительству (по желанию работника)

¹ Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек : постановление Министерства труда и социального развития Рос. Федерации от 10 окт. 2003 г. № 69. (Далее — Инструкция).

Не вносятся в трудовую книжку



Сведения о взысканиях, применяемых к работнику, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения

После внесения сведений о работодателе в трудовую книжку делается запись о приеме на работу.

Данная запись производится на основании соответствующего постановления по унифицированной форме № Т-1¹.

Записи в трудовую книжку вносятся в соответствии с разделами Инструкции.

В трудовую книжку вносятся записи:

О приеме на работу (раздел 3 Инструкции)

О постоянном переводе (раздел 6 Инструкции)

Об увольнении (раздел 5 Инструкции)

О награждении (раздел 4 Инструкции)

О квалификации (раздел 3 Инструкции)

О разряде (класс, категория) (раздел 3 Инструкции)

¹ Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты : постановление Государственного комитета Рос. Федерации по статистике от 5 янв. 2004 г. № 1.

2.7. Основные отличия трудового договора от договоров гражданско-правового характера

Отличие 1

По трудовому договору работник:
возмездно и лично выполняет в организации определенную трудовую функцию, а не определенную работу или услугу;
подчиняется установленным в организации правилам внутреннего трудового распорядка

По гражданско-правовому договору:
лицо выполняет определенную услугу или работу;
не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка организации

Отличие 2

В трудовых отношениях:
работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю

В гражданско-правовых отношениях:
действует принцип равенства сторон

Отличие 3

По трудовому договору:
работник имеет право на получение заработной платы каждые полмесяца

По гражданско-правовому договору:
порядок выплаты вознаграждения может быть определен по соглашению сторон

Отличие 4

При трудовых отношениях:
работник выполняет трудовую функцию.

Гражданско-правовой договор:
направлен на получение конкретного о вещественного результата от выполненных работ, оказанных услуг.

Отличие 5

Трудовой договор может быть срочным только в строго определенных случаях

Гражданско-правовой договор на выполнение работ или оказание услуг заключается на определенный срок или до возникновения результата

3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ)

Глава 12 ТК РФ содержит правовые основания для внесения сторонами трудовых отношений изменений в трудовой договор в течение всего срока его действия.

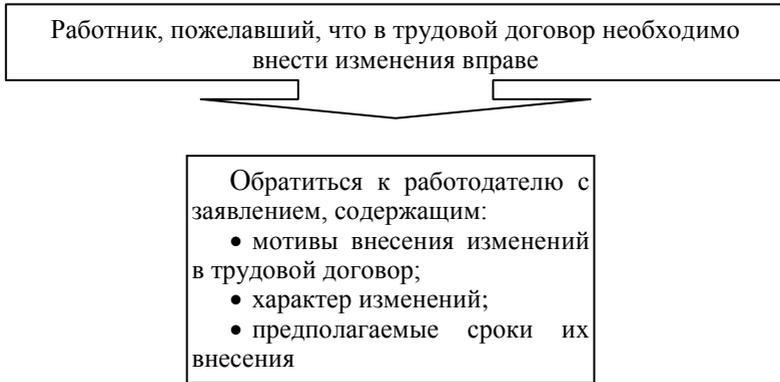
По общему правилу изменения в условия трудового договора вносятся путем заключения между работником и работодателем дополнительного соглашения, являющегося в дальнейшем неотъемлемой частью трудового договора.

Соглашение об изменении условий трудового договора о дистанционной работе может быть заключено путем обмена между работником и работодателем электронными документами с усиленными квалифицированными цифровыми подписями (ч. 4 ст. 312.1. ТК РФ).

Инициатором изменения условий трудового договора может выступать:

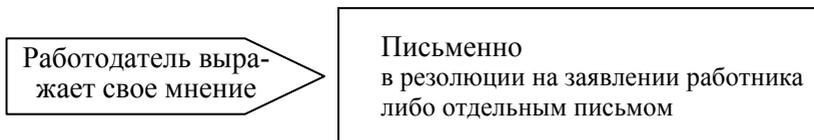
- ✓ работник;
- ✓ работодатель.

Изменение условий трудового договора по инициативе работника



Рассмотрев заявление работника, работодатель:

- либо соглашается на внесение изменений в трудовой договор;
- либо отказывает работнику.



Если работодатель согласился с предложением работника, стороны подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору.

При необходимости работодатель:

- издает соответствующий приказ;
- вносит записи в трудовую книжку;
- вносит записи в личную карточку работника.

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель, при необходимости изменения условий трудового договора с работником

Направляет работнику мотивированное предложение изменить ранее оговоренные в трудовом договоре условия

3.2. Перевод на другую работу. Перемещение (ст. 72.1. ТК РФ)

Понятие перевода

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 на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных чч. 2, 3 ст. 72.2. ТК РФ.

Не требует согласия работника перемещение 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

Перемещение

Отличие перевода от перемещения

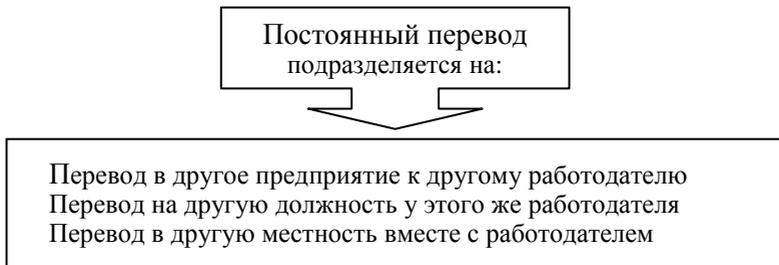
1. Перемещение не влечет за собой изменения условий, прописанных в трудовом договоре.
2. Работник остается у того же работодателя,
3. Смысл перемещения состоит в том, что работнику :
 - ✓ либо предоставляют другое рабочее место,
 - ✓ либо переводят в иное структурное подразделение, расположенное в той же местности,
 - ✓ либо поручают работу на другом механизме или агрегате.
4. Перемещение сотрудника на другую работу не требует его согласия (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

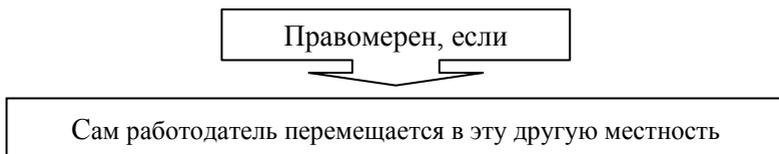


Временный перевод возможен без согласия работника, а постоянный перевод возможен только с согласия работника.

Виды постоянных переводов (ст. 72.1. ТК РФ)



Перевод в другую местность вместе с работодателем



Компенсации

При переводе на работу в другую местность работникам выплачиваются соответствующие компенсации (ст. 169 ТК РФ):

- стоимость проезда самого работника и членов его семьи;
- стоимость провоза багажа;
- расходы по обустройству на новом месте и др.

Под другой местностью следует понимать — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта¹.

Последствия отказа от перевода

Отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем является основанием для прекращения с ним трудового договора (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Гарантии

При увольнении работника в связи с отказом от перевода в другую местность вместе с работодателем ему выплачивается пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ)

Перевод в другое предприятие к другому работодателю

Условия правомерности

Перевод возможен:

- По просьбе работника, изложенной в письменной форме
- С письменного согласия работодателя, у которого работает работник
- С письменного согласия работодателя, к которому переводится работник

¹ См.: О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2. П. 16.

Гарантии

Не могут отказать в приеме на работу в течении одного месяца со дня увольнения работника

Перевод на другую должность у этого же работодателя

Инициатива:

- работника;
- работодателя.

Временный перевод

В соответствии со ст. 72.2. ТК РФ по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя.

Срок

Не должен превышать одного года

Условиями временного перевода на другую работу без согласия работника являются (ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ):

- Чрезвычайные обстоятельства:
 - ✓ катастрофы природного или техногенного характера;
 - ✓ производственная авария;
 - ✓ несчастный случай на производстве;
 - ✓ пожар;
 - ✓ наводнение;
 - ✓ голод;
 - ✓ землетрясение;
 - ✓ эпидемии или эпизоотии;
 - ✓ иные исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- Срок перевода не превышает одного месяца.
- Перевод может носить неоднократный характер.
- При переводе с более высокой квалификации на более низкую квалификацию, перевод допускается только с письменного согласия работника.
- Отсутствие у работника противопоказаний по состоянию здоровья.

Последствия отказа от перевода

Отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом¹.

Исключение

Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию:

- в силу ст.ст. 219, 220 ТК РФ
- за отказ от выполнения работы в случае:
 - ✓ возникновения опасности его жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
 - ✓ выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ)

В соответствии с ч. 1 ст. 73 ТК РФ работодатель обязан перевести работника на другую работу (постоянно или временно) в соответствии с медицинским заключением.

Условия:

- Перевод необходим в соответствии с медицинским заключением
- Медицинское заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
- У работодателя имеется соответствующая работа, и она не противопоказана работнику по состоянию здоровья
- Работник дал письменное согласие на перевод на другую работу

¹ См.: О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2. П. 19.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, отказывается от предложенной работодателем работы или у работодателя отсутствует соответствующая работа, то возможны два варианта решения этой проблемы в зависимости от срока, на который необходим перевод.

1-й вариант

Если срок перевода не превышает 4 месяцев, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) (ч. 2 ст. 73 ТК РФ) без сохранения заработной платы

2-й вариант

Если временный перевод на другую работу необходим работнику более чем на 4 месяца или если работник нуждается в постоянном переводе на другую работу, то трудовой договор с работником прекращается на основании п. 8 ст. 77 ТК РФ (ч. 3 ст. 73 ТК РФ)

Особые правила перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением установлены для работников, занимающих должности (ч. 4 ст. 73 ТК РФ):

- руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений);
- заместителей руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений);
- главных бухгалтеров

Трудовой договор с такими работниками, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, в случае их отказа от перевода или при отсутствии у работодателя соответствующей работы, прекращается на основании п. 8 ст. 77 ТК независимо от того, на какой срок в соответствии с медицинским заключением необходим перевод на другую работу.

Гарантии

Выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ)

3.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ)

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Обязательные условия:

Работодатель обязан уведомить работника

- в письменной форме;
- не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ;

✓ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора;

✓ о причинах, вызвавших необходимость таких изменений

Если работник не согласен

Работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу

Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Режим неполного рабочего времени

В случае, когда причины, указанные в ч. 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев

Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников¹ в связи с:

- ✓ ликвидацией предприятий, учреждений, организаций;
- ✓ сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

- а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней,
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней,
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней;
- в) увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек

¹ Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения : постановление Совета министров — Правительства Российской Федерации от 5 февр. 1993 г. № 99.

В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Если



Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.4. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ)

Не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения:

- смена собственника имущества организации;
- изменение подведомственности (подчиненности) организации;
- реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование);
- изменение типа государственного или муниципального учреждения.

При отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

4.1. Общие положения

В трудовом законодательстве употребляются три термина:¹

- ✓ «прекращение трудового договора»;
- ✓ «расторжение трудового договора»;
- ✓ «увольнение».

Все они означают прекращение трудовых правоотношений.

Но первые два термина употребляются применительно к трудовому договору, термин же «увольнение» — к работнику.

Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение (кроме случая смерти работника).

Прекращение и увольнение имеют единый порядок и основания. Юридические последствия их также одинаковы.

Расторжение трудового договора означает его прекращение по одностороннему волеизъявлению (работодателя или работника или по требованию третьего лица).

Прекращение трудового договора надо отличать от отстранения от работы.

Отстранение от работы нельзя отнести ни к изменению трудового договора, ни к его прекращению. Отстранение от работы — это недопущение работника к выполнению его трудовой функции до устранения причин отстранения.

Основания для отстранения предусмотрены ст. 76 ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом как юридические факты.

Эти юридические факты могут быть двух видов:

1-й	Волевые действия — проявление инициативы со стороны работника, работодателя, третьих лиц
2-й	Не зависящие от воли сторон, когда прекращение трудового договора не зависит от волеизъявления сторон

¹ Трудовое право России : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. А. Снегиревой. 4-е изд. перераб. и доп. М., 2011. С. 258.

В абсолютном большинстве случаев основания увольнения на практике это:

- 1) односторонние действия (расторжение договора);
- 2) события.

Увольнение работника правомерно при наличии одновременно следующих обстоятельств:

- 1) основания для увольнения, указанного в законе;
- 2) соблюдения порядка увольнения по данному основанию;
- 3) наличия юридического акта прекращения трудового договора;
- 4) соблюдения всех общих и дополнительных гарантий при увольнении данного работника.

Строгая регламентация законом оснований прекращения трудового договора и порядка увольнения работников по каждому из оснований является важной юридической гарантией права на труд и защитой от незаконных увольнений работников.¹

Все основания прекращения трудового договора можно классифицировать²:

- 1) по субъектам, на которых они распространяются;
- 2) по юридическим фактам.

К событиям относятся: истечение срока договора или окончание выполняемой работы (п. 2 ст. 77 ТК РФ), ликвидация организации в связи с ее банкротством (п. 1 ст. 81 ТК РФ), смерть работника.

Другие, предусмотренные законом основания, в основе имеют действия по волевому фактору, т. е. по инициативе увольнения.

При этой классификации различаются увольнения по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), по инициативе работодателя (ст.ст. 81, 84 ТК РФ) и не по воле стороны трудового договора (ст. 83 ТК РФ, п. 2 ст. 30 Федерального закона Российской Федерации³).

¹ Трудовое право : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. 2-е изд. М., 2010. 560 с.

² Трудовое право России : учебник / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. 3-е изд. М., 2010. 648 с.

³ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федер. закон Рос. Федерации от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ с изм. и доп.

4.2. Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ)

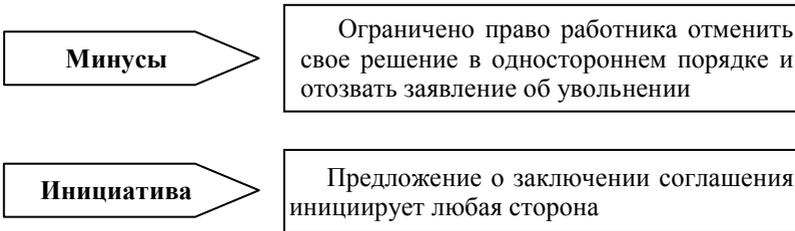
1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ)
2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения
3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)
4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.ст. 71, 81 ТК РФ)
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, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ)
7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ)
8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (чч. 3, 4 ст. 73 ТК РФ)
9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1. ТК РФ)
10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ)
11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ)

4.3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

Соглашение сторон о расторжении трудового договора как общее основание прекращения трудового договора включено в подп. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

По данному основанию можно расторгнуть:

- срочный трудовой договор,
- договор, заключенный на неопределенный срок.



Законодательно форма соглашения или внесения предложения не урегулированы. Она может быть как:

- устная

так и

- письменная.

Оформляется соглашение одним из двух способов:

1) путем проставления на указанном документе резолюции руководителя организации (этот документ впоследствии рассматривается как соглашение сторон);

2) путем составления отдельного документа, озаглавленного «соглашение».

4.4. Прекращение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ)

Истечение срока действия трудового договора возможно, если условие о нем определено как конкретное событие или выполнение определенной работы (ст. 79 ТК РФ):

а) трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

б) трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу;

в) трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Решение работодателя или работника о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия должно быть:

- выражено в письменной форме;
- объявлено работнику не менее чем за 3 календарных дня до увольнения.



4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)¹



¹ См.: О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2. П. 20.

Течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, если:

1) заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительным причинам);

2) установлено нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Уважительные причины:

- Зачисление в образовательное учреждение;
- Выход на пенсию;
- Другие обстоятельства.

В течение указанного в заявлении срока на увольняющегося работника трудовое законодательство распространяется в полном объеме.

Работодатель оформляет увольнение
даже если:

- Работник заболел и представил листок нетрудоспособности
- Работник находится в отпуске
- Женщина беременна

Отзыв заявления

Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении.

Последствие

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.

4.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем
2) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя
3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)
5) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание
6) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей
7) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя
7.1) непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента

Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя
8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы
9) принятие 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) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей
11) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора
12) п. 12 ст. 81 ТК РФ утратил силу
13) предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации
14) другие случаи, установленные настоящим Кодексом и иными федеральными законами

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации.
2. Всеобщая Декларация прав человека 1948 г.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
4. Хартия основных прав работников 1989 г.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации.
7. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ с изм. и доп.
8. О занятости населения в Российской Федерации : закон Рос. Федерации от 19 апр. 1991 г. № 1032-1 с изм. и доп.
9. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ с изм. и доп.

10. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федер. закон Рос. Федерации от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ с изм. и доп.

11. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : федер. закон Рос. Федерации от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ с изм. и доп.

12. О системе государственной службы Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 11 нояб. 2003 г. № 58-ФЗ с изм. и доп.

13. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : федер. закон Рос. Федерации от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ с изм. и доп.

14. Об объединениях работодателей : федер. закон Рос. Федерации от 27 нояб. 2002 г. № 156-ФЗ с изм. и доп.

15. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : федер. закон Рос. Федерации от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ с изм. и доп.

16. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости : постановление Правительства Рос. Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 с изм. и доп.

17. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 28 янв. 2014 г. № 1.

18. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 16 нояб. 2006 г. № 52 с изм. и доп.

19. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 с изм. и доп.

20. Абрамов, А. «Вы уволены — я так хочу!». Реорганизация: две стороны одной медали / А. Абрамов // Трудовое право. — 2013. — № 1. — С. 93—104.

21. Авдеев, В. В. Трудовой договор (отношения) в части расторжения трудового договора / В. В. Авдеев // Налоги. — 2013. — № 42. — С. 12—19.

22. Авдеев, В. В. Трудовой договор (отношения) с внешним совмесителем с учетом оплаты больничных / В. В. Авдеев // Налоги. — 2013. — № 43. — С. 14—21.

23. Болгерт, Д. Утрата доверия: как уволить работника закономерно? / Д. Болгерт // Трудовое право. — 2012. — № 12. — С. 77—87.

24. Булатова, И. Изменение условий труда в организации / И. Булатова // Новые законы и нормативные акты. — 2010. — № 46. — С. 151—154.

25. Воробьева, Е. В. Трудовой договор / Е. В. Воробьева. — Москва : АйСи Групп, 2014. — 232 с.

26. Головина, С. Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция / С. Ю. Головина // Вестник Пермского университета. — 2013. — № 3. — С. 65—72.

27. Зубенко, О. М. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей / О. М. Зубенко // Вестник Российской правовой академии. — 2010. — № 2. — С. 79—83.

28. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — Москва : Инфра-М, 2012. — 677 с.

29. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. — Москва : Проспект, 2010. — 928 с.

30. Костян, И. А. Ликвидация структурного подразделения как основание прекращения трудового договора / И. А. Костян // Справочник кадровика. — 2013 г. — № 2 — С. 35—47.

31. Кудрявцева, Л. В. Сущность гражданско-правового договора как института правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом / Л. В. Кудрявцева // Пробелы в российском законодательстве. — 2011. — № 3. — С. 96—100.

32. Курушин, А. А. К вопросу об особенностях правового регулирования труда руководителей — единственных учредителей организаций / А. А. Курушин // Юрист. — 2011. — № 1. — С. 31—36.

33. Курушин, А. А. Некоторые проблемы законодательства об изменении трудового договора / А. А. Курушин // Юрист. — 2008. — № 4. — С. 19—22.

34. Либерман, К. Оформляем на работу / К. Либерман // Кадровый вопрос. — 2014. — № 2. — С. 36—61.

35. Мамедова, А. Т. Злоупотребление трудовыми правами : проблемы теории и практики / А. Т. Мамедова // Российский юридический журнал. — 2014. — № 1. — С. 140—146.

36. Медведев, О. М. Некоторые вопросы признания прекращения трудового договора незаконным / О. М. Медведев // Вестник Российской правовой академии. — 2010. — № 4. — С. 66—70.

37. Мжаванадзе, Э. А. Трудовой договор и нетипичные формы занятости / Э. А. Мжаванадзе // Актуальные проблемы российского права. — 2013. — № 8. — С. 987—993.

38. Парпан, Т. В. Правовые аспекты переводов на другую работу / Т. В. Парпан // Вестник Пермского университета. — 2013. — № 3. — С. 157—166.

39. Пресняков М. Расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка / М. Пресняков // Трудовое право. — 2012. — № 11. — С. 9—39.

40. Рябова, Н. Д. О расходах организации при переводах работников в подразделение в другой местности / Н. Д. Рябова, Е. А. Шигидина // Финансовые и бухгалтерские консультации. — 2013. — № 12. — С. 16—21.

41. Ситникова, Е. Г. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (пункты 1—6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова. — Москва : Библиотечка «Российской газеты», 2013. — Вып. 1. — 192 с.

42. Трудовое право России : учебник / под ред. К. Н. Гусова, В. Н. Толкуновой. — Москва : Проспект, 2005. — 496 с.

43. Трудовое право России : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. — 4-е изд. перераб. и доп. — Москва : Проспект, 2011. — 624 с.

44. Трудовое право России : учебник / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. — 3-е изд. — Москва : Инфра-М ; КОНТРАКТ, 2010. — 648 с.

45. Трудовое право России : учебник для бакалавров / А. В. Загородний [и др.] ; ред.: Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2012. — 673 с.

46. Устюшенко, А. Гражданско-правовой договор. Принимаем меры предосторожности / А. Устюшенко // Трудовое право. — 2014. — № 2. — С. 5—11.

47. Чайка, Л. Н. К вопросу о процедурах, предшествующих заключению трудового договора / Л. Н. Чайка // Актуальные проблемы российского права. — 2010. — № 2(15). — С. 189—195.

48. Шаповалов, С. С. Правила перевода сотрудника в филиал / С. С. Шаповалов // Зарплата. — 2013. — № 10. — С. 105—115.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
1.1. Понятие трудового договора (ст. 56 ТК РФ).....	—
1.2. Виды трудового договора.....	—
1.3. Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ).....	5
2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	11
2.1. Гарантии при заключении трудового договора.....	—
2.2. Оформление приема на работу.....	12
2.3. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ).....	14
2.4. Вступление трудового договора в силу.....	—
2.5. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ).....	15
2.6. Трудовая книжка (ст. 66 ТК РФ).....	17
2.7. Основные отличия трудового договора от договоров гражданско-правового характера.....	20
3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	21
3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ).....	21
3.2. Перевод на другую работу. Перемещение (ст. 72.1. ТК РФ).....	23
3.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).....	29
3.4. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ)....	31
4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	32
4.1. Общие положения.....	—
4.2. Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ).....	34
4.3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).....	35
4.4. Прекращение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ).....	—
4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).....	36
4.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).....	38
ЛИТЕРАТУРА.....	39

Учебное издание

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР СХЕМЫ И КОММЕНТАРИЙ

Пособие для бакалавриата

Редактор *О. А. Хропина*
Компьютерная верстка *О. А. Хропиной*

Подписано в печать 04.07.2014 г. Бум. тип. № 1.
Гарнитура “Times New Roman Cyr”. Печ. л. 2,75.
Уч.-изд. л. 3,0. Тираж 130 экз. Заказ 2169.

Редакционно-издательская лаборатория
Санкт-Петербургского юридического института (филиала)
Академии Генеральной прокуратуры РФ

Отпечатано в Санкт-Петербургском юридическом институте (филиале)
Академии Генеральной прокуратуры РФ
191104, Санкт-Петербург, Литейный пр., 44