*Задания для самостоятельной работы:*

1. Изучите лекцию.
2. Законспектируйте материал (*в тетради*)

**Тема 1. ПОНЯТИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Право: понятие, основные признаки, место и роль в жизни общества.**

**Система права и ее элементы.**

**Законодательные акты и другие нормативно-правовые документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности.**

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ**

  внешняя форма выражения установленных или санкционированных государством правовых норм

**ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОНСТИТУЦИИ РФ**

**Основы конституционного права.**

**Основы конституционного строя.**

**Права и свободы человека и гражданина в РФ, механизм их реализации.**

**Основы конституционного права.**

Под**конституцией**принято понимать основной закон государства, закрепляющий главные начала государственного строя страны.

Конституция обычно принимается либо самим народом путем всенародного голосования, либо от имени народа его представителями (высшим представительным органом государства или органом, специально для этого созданным). Так, ныне действующая **Конституция Российской Федерации была принята путем всенародного голосования 12 декабря 1993 года.**

**Конституция РФ состоит из девяти глав, двух разделов: Раздел первый. 1 глава** (ст. 1-ст. 16)**Основы конституционного строя, 2 глава**(ст. 17-ст. 64)**Права и свободы человека и гражданина, 3 глава**(ст. 65-ст. 79)**Федеральное устройство, 4 глава**(ст. 80-ст. 93)**Президент Российской Федерации, 5 глава (ст. 94-ст. 109) Федеральное собрание, 6 глава**(ст.110-ст. 117)**Правительство Российской Федерации, 7 глава**(ст. 118-ст.129)**Судебная власть и прокуратура, 8 глава**(ст. 130-ст. 133)**Местное самоуправление, 9 глава**(ст. 134-137)**Конституционные поправки и пересмотр Конституции. Раздел второй Заключительные и переходные положения.**

Для конституции характерен всеохватывающий характер, т.е. она охватывает все сферы жизни общества (экономическую, социальную, политическую и др.). Конституция свободна от каких-либо правовых ограничении, свойственных другим правовым актам.

Согласно ч. 2 ст. 4 установлено, что**Конституция имеет верховенство на всей территории Российской Федерации,**т.е. главные, ключевые, основополагающие общественные отношения регулируются конституционными нормами.**Верховенством Конституции РФ обеспечивается единство федеральной системы права.**В свою очередь, это единство гарантирует взаимосвязь и взаимодействие федеральных нормативных актов, нормативных актов субъектов Федерации, местных муниципальных актов. Отрицание верховенства Конституции РФ ведет к войне законов в рамках единого государства и, в конечном счете, к развалу страны.

Конституция служит юридической базой, правовой основой, ядром всей правовой системы.**Принятие новой конституции обычно порождает обновление текущего законодательства,**т.е. приведение его в соответствие с нормами нового основного закона.

**ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ КОНСТИТУЦИИ**

1. основополагающий характер;

2. народность;

3. реальность;

4. стабильность.

Статья 15 Конституции РФ устанавливает, что**законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации не должны противоречить Конституции Российской Федерации.**

Согласно ст. 134 Конституции РФ**предложения о поправках и пересмотре Конституции РФ могут вносить Президент РФ, Совет Федерации, Государственная дума, Правительство РФ, законодательные (представительные) органы субъектов РФ, а также группа численностью не менее одной пятой членов Совета Федерации или депутатов Государственной думы.**

Согласно ст. 135 Конституции РФ**некоторые ее главы вообще не могут быть пересмотрены, пока они действуют. Это глава 1,2 и 9**. Если предложение о пересмотре положений этих глав Конституции будет поддержано тремя пятыми голосов от общего числа членов Совета Федерации и депутатов Государственной думы, то в соответствии с федеральным конституционным законом созывается Конституционное собрании, которое либо подтверждает неизменность Конституции, либо разрабатывает новый проект конституции. Этот проект принимается Конституционным собранием двумя тремя голосов от общего числа его членов или выносится на всенародное голосование, конституция принята, если за нее проголосовало более половины избирателей.

Согласно ст. 80 Конституции РФ**гарантом Конституции является Президент РФ, он обязан соблюдать и защищать Конституцию РФ**(ст.82).**Он вправе приостанавливать действия актов органов исполнительной власти субъектов Федерации, если они противоречат федеральной конституции.**

**Особую роль в деле охраны конституции играет Конституционный суд РФ,**создаваемый в соответствии со ст. 125 Конституции РФ, **в целях защиты основ конституционного строя, основных прав и свобод человека и гражданина.**

**Конституционный суд РФ: 1. Разрешает дела о соответствии Конституции РФ**(федеральных законов, нормативных актов Президента РФ, конституций республик, уставов и.т.д.),**2. Разрешает споры о компетенции**(между федеральными органами государственной власти, по жалобам о нарушении конституционных прав и свобод граждан, дает толкование Конституции РФ и.т.д.).

В Российской Федерации действует**два вида конституций: Конституция РФ и конституции республик в составе Российской Федерации. Конституции республик**в составе Российской Федерации определяют на основе федеральной Конституции статус республик(избирательную систему, организацию местного самоуправления и.т.д.).Все другие нормативные акты не могут противоречить их конституциям.

**ОРГАН ГОСУДАРСТВА**

-это организационно и структурно обособленная часть государственного механизма, наделенная в установленном Конституцией России порядке государственно-властными полномочиями, правомочиями и материально-финансовыми средствами для осуществления задач и функций государственной власти Российского государства.

**ПРЕЗИДЕНТ РФ**

глава государства, выступает гарантом Конституции РФ, прав и свобод человека

и гражданина, обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие

органов государственной власти.

**Орган законодательной власти – Орган исполнительной власти –**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ СОБРАНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО РФ**

**Органы судебной власти**

   **Совет Государственная**

**Федерации дума**

**Суды суды судьи**

**ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА**

мера возможного поведения человека в обществе, возможность делать все, что не наносит ущерб другим

 **Согласно Конституции РФ ограничение прав и свобод в России возможно только в случаях:**

**1)**    **защиты: 2) обеспечения:**

  основ конституционного строя обороны страны

  нравственности государственной безопасности

 здоровья

  прав и законных интересов других лиц

**Легкомыслие Небрежность**

**ТЕМА 2 ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Источники трудового права** – это результаты правотворческой деятельности органов государства и совместного нормотворчества работников и работодателей в сфере труда.

**- Конституция Российской Федерации**, в ней закреплены основные права, свободы и гарантии, трудовых прав граждан;

**- Трудовой кодекс Российской Федерации**;

**- Федеральные законы Российской Федерации**;

**- Указы президента Российской Федерации**;

**- Постановления Правительства Российской Федерации**;

**- Правовые акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации;**

**- Акты органов местного самоуправления Российской Федерации**;

**- Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.**

**Основными целями трудового законодательства**, согласно ст. 1 Трудового кодекса РФ, является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

**ТРУДОВОЕ ПРАВО СОСТОИТ ИЗ:**

**Общей части,**определяющей общие вопросы трудовых отношений, **которая включает** правовые нормы, определяющие: предмет и метод трудового права; цели и задачи правового регулирования; принципы правового регулирования трудовых отношений, правовой статус работников как субъектов трудового права; источники трудового права; социальное партнерство в сфере труда; общие положения, касающиеся, всех правовых институтов трудового права.

**Особенной части**, включающей в себя правовые нормы, регулирующие отдельные стороны трудовых отношений, **это**трудовой договор; рабочее время; время отдыха; оплата и нормирование труда; гарантии и компенсации; охрана труда; институт особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

**Специальная часть**, включающей общепризнанные принципы и нормы международного правового регулирования в сфере трудовых отношений.

**ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД**

**Принудительный труд** - это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания в целях поддержания трудовой дисциплины.

**Принудительный труд не включает:**

**-**работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

**-**работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения;

**-**работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии и.т.д.);

**-** работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов.

**Виды перемещений работников:**

- перемещения, сопряженные **с изменением условий трудового договора,** т.е. на работу, не обусловленную трудовым договором. Они называются переводами на другую работу и требуют согласия работника, за исключением случаев предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ (В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии и.т.п.; перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника);

- перемещение на другое рабочее место, **не сопровождающееся изменением условий трудового договора**. Они не признаются переводами на другую работу, не требуют согласия работника и допускаются по распоряжению работодателя (перемещение у того же работодателя, в той же местности, работа на другом механизме, если это не влечет изменения условий трудового договора).

В случае изменения условий трудового договора, местности, трудовой функции, согласие работника на перевод **должно быть получено в письменной форме** (ст. 72.2 ТК РФ), **до издания приказа** (распоряжения) работодателя о переводе.

**Тема 3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**Трудовой договор –**соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

  **Виды трудового договора:**

 **на неопределенный срок** (на постоянную работу)

 **на определенный срок не более пяти лет (срочный договор -**когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок, учетом характера предстоящей работы**),** если иной срок не установлен Трудовым

кодексом РФ (перечень лиц, с которыми заключается срочный договор, и целей его заключения приводится в ст. 59 Трудового кодекса РФ)

Если одна из сторон срочного трудового договора не потребовала расторжения в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока договора, трудовой договор считается заключенным на не определенный срок.

**Заключению трудового договора может предшествовать:**

- избрание (выбор) на должность

- избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности

-назначение на должность или утверждение на должность

- направление на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты

- судебное решение о заключении трудового договора

**СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

  фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя

 место работы

 дата начало работы

 наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации

 права и обязанности работника

 права и обязанности работодателя

 характеристики условий труда, компенсации, льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и

опасных условиях

 режим труда и отдыха

 условия оплаты труда

виды и условия социального страхования



Кроме того:

 условия об испытании

 условия о неразглашении охраняемой законом тайны

 условия об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если

обучение производилось за счет средств работодателя

**Условия, которые не могут устанавливаться по соглашению сторон при заключении договора:**

- касающиеся оснований увольнения, так как увольнение производится на основании норм Трудового кодекса РФ

- установление непредусмотренных законом дисциплинарных взысканий;

- введением для работника дополнительных условий полной материальной ответственности

- изменение порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров

**ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА**

**Трудовой договор**заключается в **письменной форме в двух экземплярах**, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор, **не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома работодателя и должен быть оформлен не позднее трех дней со дня допущения к работе.**

**Прием на работу оформляется приказом,**содержание которого должно соответствовать трудовому договору.

 **Запрещается отказывать в заключение договора:**

  женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей

работникам, приглашенным в письменной форме в порядке перевода

 по причинам, не связанным с деловыми и профессиональными качествами работника

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТ. 59 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ)**

**ПЕРЕВОДЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ**

- переводы на другую постоянную работу, осуществляемые без указания срока перевода;

- временные переводы на другую работу, производимые на определенный срок, указанный в приказе (распоряжении) работодателя.

**Если** в приказе или распоряжении **срок не указан, перевод считается постоянным.**

**ПРИЧИНЫ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ (НЕ ДОПУСКАТЬ К РАБОТЕ) РАБОТНИКА (ст. 76 ТК РФ):**

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случаи приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управления транспортным средством), если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу;

- по требованию уполномоченных органов и должностных лиц;

- в других случаях предусмотренных законодательством.

По общему правилу **отстранение от работы сопровождается приостановкой заработной платы,** за исключением случаев предусмотренных законодательством.

**ТРУДОВАЯ КНИЖКА**

Трудовые книжки ведутся на всех работающих в организации **свыше пяти дней,**в том числе на временных, сезонных, нештатных работников (если они подлежат государственному социальному страхованию), надомников, работников с неполным рабочим временем.

Трудовая книжка впервые заполняется в присутствии работника **не позднее недельного срока со дня его приема на работу.**В нее вносятся сведенья о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность, квалификация, прием на работу, перевод на другую постоянную работу, увольнение со ссылками на соответствующие приказы, о поощрениях и награждениях, об открытиях. Все сведенья заносятся в трудовую книжку полностью, без сокращения, вычеркивание и исправления не допускаются.

Работодатель **в день увольнения** обязан выдать трудовую книжку работнику. В случаи отсутствия возможности выдать трудовую книжку, работодатель направляет работнику **уведомление, о необходимости явится за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.**Со дня направления уведомления работодатель **освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.**

**ПРЕМИИ**

**Премия** – это денежная сумма, выплачиваемая работнику в качестве поощрения за достижения в работе. **Постоянные** –устанавливаемые на неопределенный круг лиц. **Единовременные** – устанавливаемые для конкретного случая.

**Основанием для установления премий служат разработанные в каждой организации положения о премировании, в них устанавливаются:**

- круг лиц, подлежащих премированию и перечень причин (индивидуальные и коллективные показатели деятельности премируемых);

- порядок ведения учета выполнения показателей премирования;

- периодичность и сроки выплаты премий, вознаграждений, поощрительных доплат и надбавок;

- доля фонда заработной платы, направляемая на производство поощрительных выплат, порядок начисления и выплат, перечень упущений, за которые работники не могут представляться к премированию;

- схема документооборота при премировании;

- система контроля за правильным и эффективным расходованием фонда премиальных выплат.

**Надбавки и доплаты**служат элементом тарифной системы, дополняющим тарифные ставки. Надбавки могут устанавливаться за профессиональное мастерство, длительный непрерывный стаж работы, за классность, за выполнение особых видов работ, надбавки за выслугу лет у военнослужащих и.т.д.

**ВИДЫ НАДБАВОК И ДОПЛАТ:**

- **централизованные, установленные законодательством** (северные надбавки, районные коэффициенты, за разъездной характер, за работу в полевых условиях, за работу и проживание в зоне чернобыльской аварии, за классность, звание, ученую степень и других видов);

- **локальные,**установленные на данном производстве;

- **установленные по конкретному трудовому договору по соглашению сторон.**

**СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

Под **системой оплаты труда** принято понимать способ установления зависимости величины заработной платы от количества и качества, а также результатов труда.

- **простая повременная система** – размер заработной платы определяется на основе установленной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

- **повременно-премиальная система** – предполагает выплату тарифной ставки (должностного оклада) и премии за выполнение плана по объему и качеству продукции, экономии сырья и материалов, выполнение договорных обязательств и.т.д.

- **прямая сдельная система** – путем умножения установленной расценки на количество изготовленных деталей (произведенных операций).

- **сдельно-премиальная система оплаты труда** – основана на установлении в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам премии за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей.

- **сдельно-прогрессивная система**– оплата труда производится по обычным сдельным расценкам, а при перевыполнении нормы расценки повышаются.

- **сдельно-регрессивная система оплаты труда** – оплачивается по базовой расценке, а сверхнормативная продукция оплачивается по заниженным расценкам.

- **косвенная сдельная оплата труда** – заработок вспомогательного рабочего зависит от результатов труда основных рабочих.

- **аккордная система** – установление оплаты труда за определенный комплекс работ.

- **бестарифная оплата труда** – зависит от конечных результатов работы организации в целом (в организациях с небольшой численностью и постоянным составом работников).

- **паевая система оплаты труда** – зависит от размера пая и результатов работы организации.

- **система комиссионных вознаграждений** – заранее устанавливается норматив, по которому рассчитывается вознаграждение работника за месяц (используется для работников подразделений, занятых маркетингом или сбытом продукции).

- **система «плавающих окладов» -** базовый оклад увеличивается или уменьшается в зависимости от достижения определенных производственных показателей (устанавливаются для руководителей).

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

**Заработная плата**это вознаграждение выплачиваемое работнику за использование его труда.

**Расходы на рабочую силу включают:**

- прямую заработную плату.

- оплату отпуска, праздничных дней.

- взносы во внебюджетные фонды и налоги, связанные с использованием рабочей силы.

- социальные расходы, добровольно покрываемые предприятием.

**Как правовая категория заработная плата характеризуется тем, что:**

- представляет собой вознаграждение за труд.

- размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или законодательством.

- права и обязанности по выплате заработной платы возникают из факта заключения трудового договора.

**Заработной плате присущи следующие признаки:**

-основанием оплаты является выполнение работником установленных норм труда.

- размер заработной платы устанавливается в соответствии с количеством и качеством труда и с учетом коллективного результата;

- оплата производится за выполнение работником трудовой функции.

- оплата труда производится по заранее определенным нормам и расценкам.

- оплата труда носит гарантированный характер.

- выплата заработной платы производится систематически.

- регулирование заработной платы осуществляется государством, социальными партнерами, работодателем, сторонами трудового договора.

**ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**Гарантийные выплаты**– производятся работникам за время, когда они фактически не исполняли свои трудовые обязанности по уважительной причине (полностью или частично заменяют заработную плату).

**Гарантийные доплаты** – осуществляются помимо заработной платы, т.е. сверх нее.

**Компенсации**– денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

**Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:**

- при направлении в служебные командировки.

- при переезде на работу в другую местность.

- при исполнении государственных или общественны5х обязанностей.

- при совмещении работы с обучением.

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника.

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

- в некоторых случаях прекращение трудового договора.

**Другие случаи предоставления гарантий и компенсаций:**

- в случае перевода работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (на основании медицинского заключения, либо трудовое увечье или профессиональное заболевание).

- при временной нетрудоспособности.

- работникам, проходящим медицинское обследование (медицинские осмотры); работникам-донорам в день сдачи крови; работникам, направляемым на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность.

- работникам, личное имущество которых используется с согласия или ведома работодателя и в его интересах.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Возможны случаи оплаты гарантий и компенсаций органами и организациями, в интересах которых работник исполнял государственные и общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и.т.д.

**4.3 Трудовая дисциплина и материальная ответственность**

Работодатель обязан создавать необходимые условия для соблюдения работниками дисциплины труда (189 ТК РФ).

Трудовой распорядок организации определяется **правилами внутреннего трудового распорядка.**

**За совершение дисциплинарного поступка,**то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, **работодатель имеет право в соответствии со ст. 192 ТК РФ применить следующие дисциплинарные взыскания:**1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения**в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт.**

Не допускается применять дисциплинарные взыскания, не предусмотренные федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Дисциплинарное взыскание применяется **не позднее одного месяца со дня обнаружения поступка,**не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, времени необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения поступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности, аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный поступок может быть применено **только одно дисциплинарное взыскание** (ст.193 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течении трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

**Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано**работником в государственной инспекции труда или органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей (ст. 195 ТК РФ) производится по заявлению представительного органа работников.

**Материальная ответственность**по трудовому праву состоит в обязанности одной из сторон трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. При этом каждая сторона должна доказать размер причиненного ей ущерба.

**Работник несет материальную ответственность**как **за прямой действительный ущерб,** непосредственно причиненный им работодателю, так и **за ущерб, возникающий у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.**

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность**в пределах своего месячного заработка,**если иное не предусмотрено федеральными законами (ст. 241 ТК Ф).

**Материальная ответственность работника исключается в случаях**возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, либо не исполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

**Полная материальная ответственность работника** состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

**Работники в возрасте до восемнадцати лет в соответствии со ст. 247 ТК РФ** несут полную материальную ответственность **лишь за умышленное причинение ущерба,**за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступленияили административного поступка.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителем руководителя, главным бухгалтером.

Письменные договоры **о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности** заключаются с работниками, достигшими возраста **восемнадцати лет** и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст. 244 ТК РФ).

Письменный договор о **коллективной материальной ответственности**за причинения ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива должен доказать отсутствие вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем. В судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом.

**Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):**

1. когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю;

2. недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных работником по разовому документу;

3. умышленного ущерба;

4. причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5. причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6. причинение ущерба в результате административного поступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7. разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8. причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

**Материальная ответственность причиненного ущерба возлагается на работодателя в следующих случаях:**

- причинения ущерба имуществу работника, возмещается в полном размере по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;

- нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат (работодатель обязан уплатить проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки);

- моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается в денежной форме, определяемых по соглашению сторон трудового договора;

Тема 2

Догово́р — «соглашение двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей» (Статья 420. ГК РФ)

В современном российском гражданском праве договоры принято считать разновидностью сделок, к договорам применяются правила о двух- и многосторонних сделках.
Статья 420. ГК РФ
*“ К договорам применяются правила о двух- и многосторонних сделках, предусмотренные главой 9 настоящего Кодекса. ”*

Признаки:

- Добровольность заключения, т.е. свободное волеизъявление сторон;

- равенство сторон как партнеров;

- согласие сторон по всем существенным аспектам договора;

- эквивалентный, чаще всего возмездный, характер;

- взаимная ответственность сторон за невыполнение или ненадлежащее исполнение принятых обязательств;

- законодательное обеспечение договоров, придающее им юридическую силу

Виды договоров:

1. Основной и предварительный.

Основной договор непосредственно порождает права и обязанности сторон, предварительный договор — соглашение сторон о заключении основного договора в будущем.

2. Поименованный и непоименованный.

Поименованный договор — договор, который прямо обозначен в Гражданском кодексе (например: договор купли-продажи), непоименованный — договор, на который прямой ссылки в ГК нет (например: договор аутсорсинга).

*(Аутсо́рсинг — договорное привлечение сторонних организаций, использование внешних ресурсов для достижения собственных целей, а также предоставление сотрудника на полный рабочий день или на его часть в другую фирму.)*

3. Реальный и консенсуальный.

Реальный договор — для заключения необходимо не только согласие сторон, но и передача предмета договора (например: договор займа), консенсуальный договор — достаточно соглашения сторон по всем существенным условиям (например: купли продажи). Реальный договор действителен с момента передачи вещи, консенсуальный — с момента подписания сторонами.

4. Простой и сложный.

Простой договор состоит из договорённостей об одном предмете, сложный договор может включать в себя несколько договоров одновременно.

5. Возмездный и безвозмездный.

Возмездный договор предполагает встречное возмещение другой стороной (договор купли-продажи), безвозмездный договор — без получения встречного возмещения (договор дарения).

6. Двусторонний и многосторонний.

Двусторонний — где участниками выступают две стороны, в многостороннем договоре участников может быть больше двух. Договор, заключённый в пользу непосредственных участников договора и договор, заключённый в пользу третьих лиц. договор, заключённый в пользу участников договора — право требовать исполнения договора принадлежит только указанным в договоре сторонам. Договор, составленный в пользу третьих лиц — исполнение договора происходит в пользу указанного в договоре лица, не являющегося стороной договора.

7. Односторонние и взаимные.

Односторонний договор — порождает права или обязанности только у одного лица (договор займа: обязанность вернуть деньги лежит на должнике, право требования принадлежит только кредитору). Взаимный договор — где права и обязанности возникают у двух сторон взаимно друг к другу.

8. Публичный и непубличный.

Публичный договор — договор, который должен быть заключён со всеми желающими на одинаковых условиях. Одной из сторон обязательно является лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность (например купля-продажа продуктов в магазине).

9. Взаимосогласованные договоры и договоры присоединения.

Взаимосогласованные договоры — договоры, участники которых взаимно согласовывали права и обязанности. Договор присоединения — условия договора определяются только одной из сторон (например: договор о предоставлении кредита в банке).

**III. Заключение договора, изменение и расторжение договора.**

**Заключение договора.**

Договор является заключенным при достижении сторонами в надлежащей форме соглашения по всем существенным условиям. Существенными условиями являются:

1. Условия о предмете договора.

2. Условия, названные таковыми или являющиеся необходимыми для данного вида договора действующим законодательством РФ.

3. Условия, по которым по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение.

Договор заключается путем направления оферты (это предложение заключить договор) одной из сторон и ее акцепта другой стороной. Договор является заключенным в момент получения направившим оферту лицом ее акцепта. Если для заключения договора в соответствии с законом необходима передача имущества, то договор считается заключенным с момента передачи соответствующего имущества. Если договор подлежит государственной регистрации, то он считается заключенным с момента такой регистрации, если иное не установлено законом.

Оферта – это адресованное одному или нескольким конкретным лицам достаточно определенное предложение, выражающее намерение лица, сделавшего предложение, считать себя заключившим договор с адресатом, которым буде принято предложение. При этом, оферта должна содержать существенные условия договора. С момента получения адресатом оферты ее отправитель связан офертой.

Публичная оферта – это предложение, содержащее все существенные условия договора, из которого усматривается воля делающего предложение лица заключить договор на указанных в предложении условиях с любым, кто отзовется.

Акцепт – это ответ лица, которому адресована оферта. Нормами ГК РФ к акцепту предъявляются определенные требования: акцепт должен быть полным и безоговорочным. Следует учитывать, что молчание не является акцептом, если иное не вытекает из закона, обычаев делового оборота или из прежних деловых отношений сторон.

В ГК РФ установлено несколько важных положений, касающихся оферты и акцепта:

1. Если в оферте установлен срок для ее акцепта, то договор является заключенным при условии получения лицом, направившим оферту, акцепта в течение установленного в ней срока.

2. При отсутствии в письменной оферте срока для акцепта договор является заключенным, если акцепт получен лицом, направившим оферту, до окончания установленного действующим законодательством РФ срока, а при его отсутствии – в течение нормально необходимого для этого времени.

3. При устной форме оферты без указания срока для ее акцепта договор является заключенным в случае немедленного заявления другой стороны о ее акцепте.

4. Если своевременно направленное извещение об акцепте получено с опозданием, то договор считается заключенным в случае, когда сторона, направившая оферту, немедленно сообщит другой стороне о принятии ее акцепта, полученного с опозданием.

5. Ответ о согласии заключить договор на иных условиях, чем предложено в оферте, не является акцептом и признается отказом от акцепта или новой офертой.

6. При отсутствии в договоре данных о месте его заключения им является место жительства гражданина или место нахождения юридического лица, направившего оферту.

**Тема 4 Понятие, виды и содержание договора купли-продажи**

Понятие договора купли-продажи

По договору купли-продажи одна сторона (продавец) обязуется передать вещь (товар) в собственность другой стороне (покупателю), а покупатель обязуется принять этот товар и уплатить за него определенную денежную сумму (цену) (п. 1 [ст. 454](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=294690&dst=100010) ГК).

#### По юридической природе договор купли-продажи:

* консенсуальный,
* возмездный,
* двусторонний (порождает обязательства у обоих сторон),
* синаллагматический (взаимнообязывающий, каждое из двух встречных обязательств является условием для другого; опосредует обмен встречными обязательствами-предоставлениями).

Товаром по договору купли-продажи признаются любые вещи: как движимые, так и недвижимые, индивидуально определенные либо определяемые родовыми признаками. Договор может быть заключен на куплю-продажу будущих товаров, т.е. таких, которые еще будут созданы или приобретены продавцом.

#### Цель договора купли-продажи:

* перенесение права собственности на вещь, служащую товаром, на покупателя.

Право собственности у приобретателя вещи по договору возникает:

по общему правилу - с момента передачи вещи, если только иное не предусмотрено законом или договором; когда отчуждение имущества подлежит государственной регистрации - с момента такой регистрации, если иное не установлено законом (ст. 223 ГК; например, на недвижимое имущество).

Риск случайной гибели или случайного повреждения товара в общем случае переходит на покупателя с момента, когда в соответствии с законом или договором продавец считается исполнившим свою обязанность по передаче товара покупателю.

### Виды договора купли-продажи

Договор купли-продажи является родовым понятием по отношению к отдельным видам договора купли-продажи, суть которых заключается в том, что одно лицо обязуется передать в собственность другого лица какое-либо имущество, а последнее обязуется принять это имущество и уплатить за него определенную денежную сумму (цену).

К числу договоров, признаваемых отдельными видами договора купли-продажи, относятся договоры:

* розничной купли-продажи;
* поставки товаров;
* поставки товаров для государственных нужд;
* контрактации;
* энергоснабжения;
* продажи недвижимости;
* продажи предприятия.

Выделение названных видов договора купли-продажи служит целям наиболее простого и оптимального правового регулирования сходных правоотношений. Отсюда правило, согласно которому к указанным договорам подлежат субсидиарному применению общие положения ГК, регулирующие договор купли-продажи (п. 5 [ст. 454](http://base.garant.ru/10164072/30/#block_20454) ГК).

Регулируя названные договоры в качестве отдельных видов договора купли-продажи, закон ограничился лишь указанием на их квалифицирующие признаки и установлением применительно к этим договорам некоторых подлежащих приоритетному применению специальных правил, учитывающих специфику регулируемых правоотношений. Какой-либо единый критерий для разграничения отдельных видов договора купли-продажи отсутствует.

В ряде случаев допускается возможность субсидиарного применения к некоторым отдельным видам договора купли-продажи правил, регулирующих другие виды договора купли-продажи. Например, к отношениям по договору контрактации применяются правила о договоре поставки (п. 2 ст. 535 ГК); правила, регулирующие продажу недвижимости, применяются к продаже предприятия постольку, поскольку иное не предусмотрено нормами о договоре продажи предприятия (п. 2 ст. 549 ГК). Из этого, однако, не следует, что соответствующие договоры не являются отдельными видами договора купли-продажи, а представляют собой разновидности других видов договора купли-продажи (к примеру, контрактация — разновидность договора поставки; продажа предприятия — разновидность договора продажи недвижимости и т.п.). Речь идет лишь о приеме законодательной техники, который не может служить критерием для классификации договора купли-продажи по видам и разновидностям.

По этим же причинам нормы, допускающие применение правил об отдельных видах договора купли-продажи к иным договорам, не могут служить основанием для расширения перечня видов договора купли-продажи. К примеру, нельзя рассматривать в качестве отдельных видов договора купли-продажи договоры снабжения газом, нефтью, нефтепродуктами, водой, несмотря на то, что при определенных условиях они могут регулироваться правилами о договоре энергоснаб-жения (п. 2 ст. 548 ГК). Критерием для применения норм о договоре энергоснабжения является способ исполнения обязательства, а именно передача соответствующих товаров через присоединенную сеть, да и то только в тех случаях, когда иное не предусмотрено законом, иными правовыми актами или не вытекает из существа обязательства.

К продаже ценных бумаг и валютных ценностей положения о купле-продаже применяются, если законом не установлены специальные правила их продажи.

Правила о договоре купли-продажи должны субсидиарно применяться к купле-продаже имущественных прав и к договорам об отчуждении исключительных прав, если иное не вытекает из содержания или характера соответствующих прав или существа объекта гражданских прав. В этом смысле необходимо признать, что всякая возмездная уступка имущественных прав (цессия) является их продажей, но правила об уступке требования (ст. 382-390 ГК) подлежат приоритетному (по отношению к общим положениям о купле-продаже товаров) применению.

Вместе с тем закон не может и не должен регламентировать каждый шаг продавцов и покупателей. Условия продажи по общему правилу могут быть ими определены самостоятельно. И здесь возможны многостраничные тексты договоров, являющиеся результатом тщательного согласования. Ясно, однако, что миллионы продаж совершаются в расчете на обычные для всех правила. Именно таковые предусмотрены в законе на случай, если стороны не посчитают нужным установить для себя иные условия продажи.

#### Стороны договора купли-продажи:

продавец, покупатель.

#### Субъекты договора купли-продажи:

* граждане,
* юридические лица,
* государство.

#### Предмет договора купли-продажи:

имущество, не изъятое из гражданского оборота, имущественные права (п. 4 ст. 454 ГК).

Не могут быть предметом купли-продажи:

* обязательства субъектов (напр., долги);
* нематериальные блага.

### Содержание договора купли-продажи

Содержание договора как соглашения (сделки) составляет совокуп­ность согласованных его сторонами условий, в которых закрепляются права и обязанности контрагентов, составляющие содержание дого­ворного обязательства.

Условие о предмете является единственным существенным условием договора купли-продажи. Оно считается согласованным, если договор непосредственно определяет:

наименование и количественные характеристики товара либо эти данные определимы исходя из условий договора (п. 3 ст. 455 ГК РФ).

При этом необходимо помнить, что продажа вещей, ограниченных в обороте, возможна с соблюдением специального правового режима: особого субъектного состава и при наличии необходимых разрешений (п. 2 ст. 129 ГК РФ).

Для отдельных разновидностей купли-продажи закон называет дополнительные, помимо предмета, существенные и необходимые условия (которые названы таковыми в законе или иных правовых актах).

Так, в [договоре поставки](https://jurkom74.ru/grazhdanskoe-pravo-ch-2-obyazatelstvennoe-pravo/dogovor-postavki) существенным является условие о сроке договора (ст. 506 ГК РФ), в договоре продажи недвижимости ― условие о цене (п. 1 ст. 555 ГК РФ).

Условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение, могут быть определе­ны в соответствии с диспозитивными нормами, содержащимися в ГК РФ. Таковыми, в частности, могут быть условия конкретизирующие (§1 гл. 30 ГК РФ):

обязанности продавца по передаче товара (срок и момент исполнения обязанности передать товар и др.), а также обязанность покупателя принять товар; переход риска случайной гибели товара; ответственность продавца в случае изъятия товара у покупателя; обязанности покупателя и продавца в случае предъявления иска об изъятии товара; последствия неисполнения обязанности передать товар, а также принадлежности и документы, относящиеся к товару; количество и ассортимент товара, а также последствия нарушения условий о количестве и об ассортименте товаров; качество товара и проверку качества товара (его гарантию, исчисление гарантийного срока, срок годности товара, исчисление срока годности товара), а также последствия передачи товара ненадлежащего качества; недостатки товара, за которые отвечает продавец, сроки их обнаружения; комплектность товара, последствия передачи некомплектного товара; тару и упаковку, последствия передачи товара без тары и (или) упаковки либо в ненадлежащей таре и (или) упаковке; извещение продавца о ненадлежащем исполнении договора купли-продажи; цену товара, порядок его оплаты; [страхование](https://jurkom74.ru/predprinimatelskoe-pravo/ponyatie-i-subekti-strachovogo-dela) товара; сохранение права собственности за продавцом.

При их отсутствии конкретный договор будет считаться заключенным, но при его исполнении стороны могут и не получить того результата, на который рассчитывали (например, отсутствие условия о [неустойке](https://jurkom74.ru/grazhdanskoe-pravo-ch-2-obyazatelstvennoe-pravo/neustoyka-kak-sposob-obespecheniya-ispolneniya-obyazatelstv) может привести к безответственности контрагента и т.д.).

Цена договора купли-продажи является договорной, определяется как в российских рублях, так и в валюте других стран, однако платеж в Российской Федерации всегда должен осуществляться в российских рублях. Цена на некоторые товары (напр., на энергоресурсы) может устанавливаться государством. Цена является существенным условием договора купли-продажи лишь в двух случаях:

при продаже товара в рассрочку и при продаже объектов недвижимости.

Отсутствие цены в других договорах купли-продажи означает, что платеж должен совершаться по цене, существующей на аналогичные товары (п. 3 ст. 421 ГК).

Срок договора купли-продажи в различных его видах играет разную роль. Так, в договорах поставки и при продаже товаров в кредит с рассрочкой платежа он является существенным условием, а в других – нет.

Если срок договора не определен, то товар должен быть передан в разумный срок, а оплата его осуществлена после передачи товара (ст. 314, 457, п. 1 ст. 486 ГК). Если нарушение срока исполнения договора влечет за собой утрату его смысла для покупателя, такой договор называют договором на срок (п. 2 ст. 417 ГК).

Продавец обязан передать товар покупателю:

* в определенном месте;
* со всеми принадлежностями:
* со всеми документами, относящимися к товару;
* в согласованном количестве и ассортименте;
* соответствующей комплектности или комплекта (набор товаров);
* установленного качества:
* в надлежащей упаковке;
* свободным от прав третьих лиц.

Покупатель обязан оплатить товар.

**Форма договора купли-продажи**

Чаще всего бывает устной.

В письменной форме должны совершаться следующие договоры:

* продажа недвижимости (договор продажи жилого помещения подлежит государственной регистрации и считается заключенным с момента такой регистрации);
* внешнеторговые сделки;
* с участием юридических лиц;
* между гражданами на сумму более 10 МРОТ (за исключением тех случаев, когда сделки совершаются в момент их заключения).

Порядок заключения договора купли-продажи регулируется гл. 28 ГК, однако в договорах поставки (ст. 506 ГК), розничной купли-продажи (ст. 493, 494 ГК), поставки для государственных нужд (ст. 527, 529 ГК), энергоснабжения (ст. 540 ГК) он имеет свои особенности.

# Трудовой договор: понятие и содержание. Порядок заключения и расторжения

*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 законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

**В трудовом договоре указываются:**

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика;

- место и дата заключения трудового договора.

**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия (ст. 57 ТК РФ):**

- место работы (с указанием обособленного структурного подразделения);

- трудовая функция

- дата начала работы;

- условия оплаты труда;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.);

- условие об обязательном социальном страховании.

**В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными законодательством, нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, в частности:**

- об уточнении места работы;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и др.

Согласно ст. 60 ТК РФ, запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного договора.

**Согласно 58 ТК РФ, трудовые договоры могут заключаться:**

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен законодательством. 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 в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если срок данного договора истек, и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, его действие считается продолженным на неопределенный срок.

***Заключение трудового договора***

Согласно ст.63 ТК РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста *шестнадцати лет*. В случаях получения основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Допускается прием на работу учащихся, достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. Подростки, не достигшие четырнадцати лет, могут быть приняты на работу в творческие организации (театральные, концертные, цирк) для участия в создании и (или) исполнения произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

Статья 64 ТК РФ запрещает 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, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Ограничения в заключении трудовых договоров могут быть установлены только законодательством.

Законом запрещается отказывать в заключении трудового договора беременным женщинам и женщинам с детьми; работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от одного работодателя к другому, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Отказ может быть обжалован в судебном порядке.

**В ст. 65 ТК РФ перечислены документы, необходимые для заключения трудового договора:**

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст. 66 ТК). Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является основной.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в *двух экземплярах*, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

После заключения и подписания трудового договора издается приказ (распоряжение) работодателя, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, иначе считается, что работник принят без испытания (ст. 70 ТК РФ).

**Испытание не устанавливается для:**

- 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, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шесть месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом письменно не позднее, чем за три дня с указанием причин (ст. 71 ТК РФ). Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об работодателя в письменной форме за три дня.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

***Прекращение трудового договора***

Общие основания прекращения трудового договора изложены в ст. 77 ТК РФ. Основной формой прекращения трудового договора является расторжение, которое в отличие от прекращения трудового договора в связи с истечением срока его действия представляет собой волевой акт обоюдного или одностороннего волеизъявления сторон. Трудовой договор может быть расторгнут: по соглашению сторон; по инициативе работника; по инициативе работодателя; в других предусмотренных законом случаях (п.5, 6, 7, 8,9,10 ст. 77 ТК РФ).

*Расторжение трудового договора по соглашению сторон*мало чем отличается от расторжения трудового договора по инициативе работника, так как и в том, и в другом случае стороны так или иначе приходят к согласию.

*Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)*рассматривается вст. 80 ТК РФ. Если работник желает расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, он должен предупредить об этом работодателя письменно за две недели. В заявлении об увольнении по собственному желанию работник должен указать причину увольнения. Если увольнение работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и т.п.), трудовой договор расторгается в срок, о котором просит работник. При наличии иных причин увольнения договор расторгается через две недели, но может быть расторгнут и раньше этого срока по договоренности между работником и администрацией предприятия.

*Расторжение трудового договора по инициативе работодателя*может быть осуществлено в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

**Трудовой договор может быть расторгнут в случаях:**

- ликвидация организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя;

- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

В случае расторжения трудового договора по указанному основанию происходит высвобождение работников, что влечет за собой иные юридические последствия, чем при увольнении по другим основаниям. Порядок высвобождения работников, а также установленные для них льготы и компенсации содержатся в ст. 82,178, 179, 180 и 318 ТК РФ.

3. **Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:**

а) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

б) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4. Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), а также в случаях отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия (авария, несчастный случай, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Недоверие к работнику работодатель должен доказать фактами (акты об обсчете, недостаче и т.д.);

8. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы;

9. Предоставления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора влечет расторжение трудового договора. Подложность документов должна быть обоснована криминалистической экспертизой и другими доказательствами.

10. В других случаях, установленных законодательством.