**Контрольная работа**

**Тема: Основы трудового права**

**Содержание**

ЗАДАНИЕ 1 Дать определения следующим понятиям:

* источники трудового права;
* правовая норма трудового права;
* перевод на другую работу работника;
* трудовой кодекс РФ;
	+ коллективный договор.

ЗАДАНИЕ 2 Раскрыть по существу правовую особенность, содержание теоретических вопросов:

1 Трудовое правоотношение (понятие, сущность, субъекты, содержание, виды; основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения)

2 Правовая особенность срока трудового договора (понятие, правовая особенность срочного и бессрочного трудового договора)

ЗАДАНИЕ 3 Задача

Список использованной литературы

**ЗАДАНИЕ 1**

Дать определения следующим понятиям.

1. Источником трудового права являются нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений [6]. Источник трудового права является результатом нормотворческой деятельности уполномоченных государственных органов, органов местного самоуправления и социальных партнеров. В то же время он служит основой правоприменительной деятельности в сфере труда различных органов, должностных лиц и работодателей. Если нормы трудового права, содержащиеся в иных нормативно-правовых актах, противоречат ТК РФ, то применяются нормы ТК РФ. Регулирование трудовых отношений осуществляется в соответствии с Конституцией РФ и федеральными конституционными законами:

* Трудовым законодательством, которое включает в себя Трудовой кодекс Российской Федерации, принятые в соответствии с ним иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права.
* Иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
* Указами Президента РФ.
* Постановлениями Правительства РФ и нормативно-правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.
* Нормативно-правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ.
* Коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
* Нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, принятые в пределах их компетенции.

Все источники трудового права находятся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости. Весь комплекс источников трудового права называется трудовым законодательством, или законодательством о труде, которое непрерывно изменяется, совершенствуется в соответствии с изменениями, происходящими в сфере труда и во всем обществе, а также в международно-правовом регулировании труда.

2. Правовая норма трудового права содержит в ст.5 ТК РФ: Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

1) трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;

2) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

* указами Президента Российской Федерации;
* постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
* нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;
* нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. В случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам и указам Президента РФ. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

Законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

3. Перевод на другую работу (в соответствии со статьей 72.1 ТК РФ): 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. По письменной просьбе работника (письменного согласия) может быть осуществлен перевод на постоянную работу к другому работодателю.

В трудовом праве различают следующие виды перевода на другую работу:

1) перевод работника на другую работу у того же работодателя (внутренний перевод);

2) перевод работника на постоянную работу к другому работодателю (внешний).

Внутренний перевод на другую работу в зависимости от его продолжительности может быть: временным; постоянным.

Согласно статье 72.1 ТК РФ переводом на другую работу при продолжении работы у того же работодателя признаются:

* постоянное или временное изменение трудовой функции работника (работа по другой, не соответствующей, указанной в трудовом договоре, должности, специальности; другой вид поручаемой работнику работы);
* постоянное или временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
* перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Основанием для перевода на другую постоянную работу по инициативе работника является его заявление. Решение руководителя о переводе работника выражается в резолюции, проставленной на заявлении.

4. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) - это кодифицированный законодательный акт (кодекс) о труде, федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года. Введён в действие с 1 февраля 2002 года. ТК РФ имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с указами президента, постановлениями Правительства РФ и др. Определяет трудовые отношения между работниками и работодателями. Ключевые понятия Трудового кодекса - коллективный договор и соглашения, трудовой договор, срочный договор, рабочее время, время отдыха, оплата и нормирование труда, субъекты трудовых правооношений, работник, работодатель, трудовая книжка, совместительство, совмещение и другие.

Структура ТК РФ:

Раздел I. Общие положения.

Раздел II. Социальное партнёрство в сфере труда.

Раздел III. Трудовой договор.

Раздел IV. Рабочее время.

Раздел V. Время отдыха.

Раздел VI. Оплата и нормирование труда.

Раздел VII. Гарантии и компенсации.

Раздел VIII. Трудовой распорядок, дисциплина труда.

Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел X. Охрана труда.

Раздел XI. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Раздел XIV. Заключительные положения.

5. Коллективный договор - правовой акт (соглашение), оформленный в виде письменного договора, подписанного одним или несколькими работодателями (или их представителями в лице администрации) и одним или несколькими представителями работников (в лице профсоюза) для регулирования трудовых и социально-экономических вопросов [3]:

* статус профсоюза и прерогативы администрации;
* размеры заработной платы;
* продолжительность отпуска;
* продолжительность рабочего дня и условия работы;
* гарантии занятости;
* процедуру урегулирования трудовых споров;
* обеспечение безопасности труда, страхование, льготы и др.

Коллективный договор заключается после проведения коллективных переговоров.

**ЗАДАНИЕ 2**

1. Трудовое правоотношение (понятие, сущность, субъекты, содержание, виды; основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения)

Нормы трудового права действуют лишь в правоотношениях по труду работников. Эти правоотношения в трудовой жизни выступают как результат правового регулирования труда. В соответствии с предметом данной отрасли и ст.1 ТК РФ различают следующие виды правоотношений сферы трудового права [6]:

1) правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству гражданина у данного работодателя;

2) правоотношения работника с работодателем, т.е. трудовое правоотношение;

3) правоотношения трудового коллектива, его представителей с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;

4) правоотношения социально-партнерские по ведению коллективных договоров и заключению коллективных договоров, соглашений на федеральном, отраслевом, региональном (субъекты Федерации), территориальном и профессиональном уровне;

5) правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке кадров на производстве, в том числе ученические и по повышению квалификации непосредственно у данного работодателя;

6) правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда;

7) правоотношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении норм трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

8) правоотношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред, причиненный друг другу;

9) правоотношения процессуальные и процедурные по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая объявление забастовки.

Каждый из указанных видов правоотношений имеет свои разновидности. Главным, связывающим все другие виды указанных правоотношений, является трудовое правоотношение - добровольная юридическая связь работника с работодателем, по которой работник обязан лично выполнять регулярно оговоренную трудовую функцию в общем трудовом процессе производства (работать по определенной специальности, квалификации, должности), подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка данного производства, а работодатель обязан своевременно и систематически оплачивать его труд по реальному вкладу и создавать условия труда не ниже предусмотренных законодательством, трудовым и коллективными договорами, соглашениями [3].

Ему могут предшествовать правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству. Трудовому правоотношению работника всегда сопутствуют правоотношения организационно-управленческие, т.е. трудового коллектива с работодателем (администрацией), профсоюза с работодателем, социально-партнерские правоотношения, по ученичеству и повышению квалификации, надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, охраны труда. Два последних правоотношения – по материальной ответственности и по трудовым спорам – охранительного характера, связаны с трудовыми правонарушениями. Они у работника могут быть, а могут и не быть. Во всех девяти правоотношениях сферы трудового права юридическая связь их субъектов определяется нормами трудового законодательства и индивидуально-трудовыми и коллективными договорами, соглашениями.

Субъектами трудового правоотношения являются работник – с одной стороны и работодатель – с другой. Обязательной предпосылкой для возникновения трудового правоотношения является наличие у гражданина и работодателя их трудовой правосубъектности – праводееделиктоспособности. У гражданина (в том числе и иностранца) она возникает, как правило, с 16-летнего возраста, когда возможен прием его на работу, за исключением некоторых работ, для которых требуется повышенный возраст. У работодателя трудовая правосубъектность возникает с момента его регистрации в качестве работодателя и наличия у него фонда оплаты труда, расчетного счета в банке, когда он может начать прием на работу. Каждое трудовое правоотношение характеризуется едиными для него субъектами, содержанием и основаниями возникновения, определяющими в целом его самостоятельность в системе правоотношений. Нельзя соединять в одно правоотношение субъекты и содержание различных правоотношений, хотя и возникших по поводу труда работника. Каждое из указанных девяти правоотношений сферы трудового права является самостоятельным со своим содержанием прав и обязанностей его субъектов.

Объективные обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, называются юридическими фактами. Основанием возникновения трудового правоотношения является такой юридический факт (акт), как заключение трудового договора (контракта). В некоторых случаях возникновение трудовых правоотношений связывается со сложным юридическим фактом, когда кроме трудового договора требуется другой юридический акт (утверждение в должности, избрание на должность, направление службы занятости в счет квоты (брони) и т.д.).

Изменение трудового правоотношения возможно по соглашению сторон. Законодатель также предусматривает случаи, когда не требуется согласия одной из сторон (перевод на другую работу в случае производственной необходимости или простоя, по состоянию здоровья и др.). Фактом изменения трудового правоотношения является изменение существенных условий трудового договора, а прекращением трудового правоотношения – такой юридический факт, как прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным законом. Основанием прекращения трудового правоотношения может быть как соглашение сторон, так и одностороннее волеизъявление одной из них. В случаях, установленных законом, основанием прекращения трудового правоотношения может быть волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной этого правоотношения (призыв или поступление на военную службу, требование профсоюзного органа и т.д.).

Содержание трудового правоотношения – это взаимные трудовые права и обязанности его субъектов, определенные трудовым договором, трудовым законодательством и коллективным договором, соглашением. Работник обязан точно выполнять свою оговоренную договором трудовую функцию, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка данного производства, а работодатель – соблюдать трудовое законодательство и все условия труда работника, предусмотренные трудовым и коллективным договором и трудовым законодательством. В ст. 21 и 22 ТК подробно перечислены основные права и обязанности работника и работодателя. И в этих статьях много нового по сравнению со ст. 2, 127 и 129 КЗоТ.

Трудовое правоотношение – длящееся, основано на трудовом договоре, действует во времени и имеет личный характер. Работник не может заменить себя по выполнению его трудовой функции кем-то другим, и работодатель тоже без оснований не может заменить работника кем-то другим. Работодатель имеет право дисциплинарной власти, поэтому за трудовое правонарушение он может наказать работника, привлечь его к дисциплинарной и материальной ответственности.

2. Правовая особенность срока трудового договора (понятие, правовая особенность срочного и бессрочного трудового договора)

Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовым. Статья 56 ТК РФ дает легальное понятие трудового договора как индивидуального соглашения: «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату; а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка».

Общей классификации трудовых договоров законодатель не дает, а ст.58 ТК РФ классифицирует их лишь по сроку договора:

1) на неопределенный срок (т. е. для постоянной работы)

2) на определенный срок (т. е. срочный) не более пяти лет, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом.

Трудовые договоры могут заключаться и на время выполнения определенной работы, который является разновидностью срочного трудового договора.

По общему правилу трудовые договоры заключаются на неопределенный срок. Трудовой договор на неопределенный срок может быть:

1) обычным, заключаемым в большинстве случаев;

2) заключаемым по специальному законодательству;

3) заключаемым при приеме на должность государственной службы;

4) с работником, принимаемым по конкурсу;

5) с молодым квалифицированным рабочим или молодым специалистом, принимаемым по направлению соответствующего образовательного заведения (профтехучилища, вуза, техникума и др.);

6) по совмещению профессий;

7) по совместительству;

8) для надомной работы;

9) с нештатным работником;

10) с работающим у граждан по договорам (контрактам) – домашние работницы;

11) с основными работниками транспорта;

12) с работниками с вахтовым методом работы и др.

Срочный трудовой договор - исключение. Ситуации, в которых работодатель и работник могут заключить срочный трудовой договор, перечислены в статье 59 ТК РФ. Часть вторая этой статьи ограничивает сроки заключения срочного договора. Срочный трудовой договор заключается не более чем на пять лет, если иное не установлено ТК РФ или иными федеральными законами. Если в трудовом договоре не указан срок его действия, он считается заключенным на неопределенный срок. Продолжительность срочного трудового договора может определяться путем указания:

* конкретного срока его действия (например, на три года);
* конкретного события (например, на период отсутствия работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);
* конкретной работы (например, на период строительства дома; на период проведения инвентаризации; для работы в ликвидационной комиссии).

Срочный договор заключается в случаях, прямо предусмотренных законом, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Так, срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя или работника в 20 случаях, указанных в ней и других предусмотренных федеральными законами:

1) В случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок. Такая ситуация может возникнуть с учетом характера предстоящей работы (например, в связи с необходимостью замещения женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком), либо с учетом условий выполнения работы (например, при работе в экстремальных условиях), либо с учетом интереса работника (например, жена военнослужащего при поступлении на работу может заключить срочный трудовой договор с учетом ожидающегося перевода мужа в другую местность для дальнейшего прохождения службы).

2) В случаях, непосредственно предусмотренных законом. К таким случаям относятся:

* заключение трудового договора с должностным лицом предприятия;
* заключение контракта с преподавателем высшего учебного заведения;
* заключение трудового договора о работе на Крайнем Севере и в приравненных к ним местностях (данный договор заключается на срок не более трех лет, а на островах Северного Ледовитого океана - на срок не более двух лет);
* заключение трудового договора с лицом, принятым в порядке замещения на выборную должность в государственный орган.

Назовем еще несколько распространенных на практике ситуаций:

* предстоит выполнить временные (до двух месяцев), сезонные работы или работы, выходящие за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и др.);
* планируется расширение объема работ или выполняемых услуг;
* работник будет принят на должность руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера;
* работник будет направлен на работу за границу;
* работник является совместителем, студентом или стажером;
* работодателем является субъект малого предпринимательства — организация или физическое лицо.

Кроме того, в соответствии со статьями 58 и 59 ТК РФ основания для заключения срочных трудовых договоров могут содержаться и в иных федеральных законах. Следовательно, из 32 видов трудовых договоров более 12 – с неопределенным сроком и 20 срочных. Одним из оговариваемых сторонами трудовых договоров необходимых условий должно быть условие о виде соответствующего договора, иначе это будет обычный трудовой договор для постоянной работы.

По истечении определенного договором срока трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Но истечение срока трудового договора не может само по себе прекратить действие этого договора, потому что законодатель установил правило, согласно которому работодатель, желающий прекратить трудовые отношения, должен издать приказ об увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора, предварительно предупредив работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Данное обстоятельство подтверждается письменными доказательствами, в частности распиской работника о получении уведомления. Течение сроков, влекущих прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий календарный день после даты, которой определено окончание трудовых отношений (ст. 14 ТК РФ). Если последний день срока приходится на нерабочий день, он заканчивается в следующий за ним ближайший рабочий день. К примеру, срок трудового договора истекает 5 мая 2002 г. в воскресенье, тогда днем его окончания следует считать следующий за ним рабочий день - 6 мая 2002 г.

Важная особенность срочного трудового договора состоит в том, что, когда срок срочного трудового договора истек и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, его действие считается продолженным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ). Расторжение трудового договора в связи с истечением срока уже невозможно, а увольнение такого работника может происходить лишь по общим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Определяя правила заключения срочного трудового договора, законодатель исходил из того, что обстоятельства, послужившие причиной заключения именно срочного договора, не могут сохранять свое значение на протяжении продолжительного времени, т.к. они существуют лишь в течение срока действия срочного трудового договора. В этой связи продление срока действия срочного трудового договора законодательством не предусмотрено. В статье 58 ТК РФ речь идет о преобразовании срочного трудового договора в договор с неопределенным сроком действия.

Трудовой договор, заключаемый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, может быть прекращен с даты выхода этого работника на работу. Днем увольнения в данном случае следует считать день выхода на работу временно отсутствовавшего работника. Продолжение трудовых отношений после наступления этой даты, а также отсутствие письменного предупреждения об увольнении за три дня позволяет сделать вывод о заключении трудового договора с неопределенным сроком действия. При возникновении подобных ситуаций у работодателя на одной должности оказывается два работника, что позволяет провести процедуры сокращения численности или штата работников организации.

Раздел XII Трудового кодекса в гл.41-56 предусмотрел особенности содержания разных видов трудовых договоров, как для постоянной работы, так и срочных.

Трудовой договор работника районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей может быть как заключенным с неопределенным сроком (например, для местных жителей), так по срочным по организованному набору рабочей силы сроком до 5 лет. Особенностью этого договора являются трудовые льготы, предусмотренные ст. 313-327 гл.50 ТК РФ и Законом РФ от 19.02.1993. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Данные льготы – общие для всех работников этих районов. А для работников, приехавших из других мест и заключивших срочный трудовой договор до 5 лет, предоставляются еще дополнительные льготы по оплате проезда и провоза его багажа и переезжающих с ним членов его семьи, по бронированию жилья в месте постоянного жительства. Срочный договор работника этих районов может быть по его желанию перезаключен на новый или неопределенный срок.

Особенности трудового договора государственного служащего определяются ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ и другими нормативно-правовыми актами, принятыми в его развитие. Государственная служба - это профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, а государственная должность - это должность в федеральных органах власти, органах власти субъектов РФ, иных государственных органах, образуемых в соответствии с Конституцией РФ (ст. 2). Государственным служащим называется работник, исполняющий обязанности по государственной должности. Особенности его трудового договора имеются в порядке приема, перевода, увольнения, в присвоении классных чинов и квалификационных разрядов, в оплате труда, рабочем времени и времени отдыха и др. Закон определил их основные права и обязанности, меры дисциплинарного взыскания, среди которых есть и такие, как предупреждение о неполном служебном соответствии и смещение на низшую должность. Закон установил для них ряд изъятий (ограничений) из общего трудового законодательства: запрет на участие в забастовках, в предпринимательстве, совместительства (ст. 12) - и ряд трудовых льгот. Они принимаются по конкурсу или назначением. Им может устанавливаться испытание при приеме на три высшие группы должностей от 3 до 6 месяцев. Трудовой договор ограничен возрастом (от 18 до 60 лет), есть дополнительные основания увольнения, в том числе и по возрасту. Государственным служащим присваиваются классные чины: на высших должностях - действительный государственный советник, на главных - государственный советник РФ, по ведущим должностям - государственный советник 1, 2 и 3-го класса, на старших должностях - советник государственной службы 1, 2 и 3-го класса, а на младших - референт государственной службы 1, 2 и 3-го класса. Не реже одного раза в 4 года они проходят аттестацию. Правовой статус судей всех рангов определяет Закон РФ «О статусе судей в РФ» с последующими его изменениями и дополнениями. Он же определяет и особенности их трудового договора: возраст - с 25 лет; первые пять лет работы - по рекомендации квалификационной коллегии судей, затем по ее рекомендации пожизненно, так как судьи несменяемы, если иное не предусмотрено законом. Их полномочия могут приостанавливаться или прекращаться по определенным дополнительным основаниям, указанным в этом Законе.

Трудовой договор молодого квалифицированного рабочего и молодого специалиста заключается по направлению образовательного учреждения, выдаваемому выпускнику. В этом направлении указываются необходимые условия его трудового договора: место работы и трудовая функция (специальность, квалификация). Рабочие считаются молодыми в течение первых двух лет, а специалисты - в течение первых трех лет. Особенность есть и в их увольнении и переводе. Перед заключением трудового договора по конкурсу желающий устроиться на работу должен пройти объявленный конкурс и быть избранным соответствующим органом на данную должность. Конкурсы объявляются на вакантные должности государственных служащих, на должности профессорско-преподавательского состава вузов, научных сотрудников НИИ, творческих работников театров, оркестров. Работники, принимаемые по конкурсу, в соответствии с Положением о конкурсе на соответствующие должности не подлежат аттестации.

Трудовой договор по совмещению профессий (должностей) устанавливает также порядок и условия этого совмещения. Например, в договоре указано, что основная специальность работника - каменщик, но также указано, что он может совмещать ее со специальностью штукатура в свой рабочий день. За совмещение профессий работник получает определенную доплату, а в его трудовой книжке делается отметка, что он принят на работу с совмещением таких-то профессий (специальностей). Этот договор оформляется приказом по согласованию с профкомом с указанием совмещаемой профессии (должности), объема работ по ней и размера доплаты за это.

Трудовой договор по совместительству в отличие от единого договора по совмещению профессий является вторым трудовым договором с тем же или с другим работодателем. Совместительством называется другая платная (штатная) работа, как правило, на другом предприятии, в организации на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Теперь не требуется получения разрешения на совместительство. Работник выполняет трудовые обязанности по совмещаемой работе в свободное от основной работы время с оплатой, оговоренной по договору. Ограничено совместительство для несовершеннолетних и на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. Специальным законодательством запрещено совместительство (кроме научно-педагогической работы) государственным служащим, судьям, прокурорам, а руководителям государственного органа власти и управления - с любой должностью. Совместительство может быть не только внешнее (в другой организации), но и внутреннее (в том же учреждении) для младшего обслуживающего персонала (МОП), например гардеробщица совмещает должность сторожа или уборщицы, медицинская сестра - должность няни. У работника может быть работа по совместительству по трудовому договору с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено ФЗ (т.е. он может совместительствовать в двух или трех местах).

Продолжительность рабочего времени по совмещаемой работе, как правило, не должна превышать половины его нормы по основной работе. Отпуска по совмещаемой работе (в настоящее время оплачиваемые) должны предоставляться одновременно с отпуском по основной работе, для увольнения с совмещаемой работы есть дополнительное основание - если на это место принят работник, не являющийся совместителем. По желанию совместителя в его трудовую книжку, которая хранится по месту основной работы, может быть внесена и запись о его работе по совместительству (на основании копий соответствующих приказов).

Трудовой договор сезонного работника имеет особенности, установленные гл.46 (ст.ст. 293-296) ТК РФ. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а лишь в определенный период (сезон), не превышающий 6 месяцев. Перечень таких сезонных работ для разных территорий разный, и его утверждает Правительство РФ. Особенности трудового договора о сезонной работе следующие:

- срок испытания не более двух недель;

- укороченные сроки предупреждения об увольнении по собственному желанию (за три календарных дня);

- оплачиваемые отпуска предоставляются из расчета два календарных дня за каждый месяц работы;

- есть дополнительные основания увольнения сезонного работника;

- имеются особенности в зачете стажа сезонной работы в общий и непрерывный стаж;

- выходное пособие при увольнении не по вине работника выплачивается в размере недельного среднего заработка и в размере двухнедельного - при увольнении в связи с ликвидацией организации и при сокращении численности (штата) работников.

Особенности трудового договора временного работника установлены ст.ст. 289-292 гл.45 ТК РФ. Если временный работник работает более 2 месяцев, он с первого дня работы сверх этого срока признается постоянным работником. Особенности его трудового договора установлены ст.ст. 289-292 гл.45 ТК РФ. В трудовом договоре временного работника есть особенности: при переводе на другую работу и при увольнениях, в укороченных сроках предупреждения об увольнении по собственному желанию (за 3 дня), в оплате в соответствующих случаях выходного пособия и вынужденного прогула при незаконных увольнениях. В пределах срока договора он может быть с его письменного согласия допущен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с оплатой не менее, чем в двойном размере, а за отпуск или компенсации за него при увольнении выплачивается из расчета два дня отпуска за месяц работы. Выходное пособие таким работникам не выплачивается.

Особенности трудового договора о работе на дому (надомника): прежде чем заключить его, администрация и профком знакомятся с жилищными условиями гражданина, выясняя, насколько возможна такая работа. Надомниками признаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому личным трудом (или с помощью членов семьи надомника) из материалов, на оборудовании и средствах труда, как правило, предприятия. На надомников распространяется трудовое законодательство с особенностями, установленными Положением об условиях труда надомников.

Часть 6 ст.58 ТК РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров во всех случаях, когда работодатель рассчитывает таким образом уклониться от предоставления работникам всех прав и гарантий, которые предусмотрены законодательством для работающих по бессрочному трудовому договору.

**ЗАДАНИЕ 3**

Комендант общежития строительного института Павлова подала на имя ректора заявление об увольнении по собственному желанию. По истечению месяца администрация института заявила, что она не смогла подобрать другою подходящего работника и отказалась принять у Павловой материальные ценности, и выдать ей трудовую книжку. Администрация института также разъяснила Павловой, что она должна еще отработать два месяца, пока администрация занята поиском подходящей кандидатуры на ее должность. Дайте юридическую оценку ситуации и разрешите ее по существу на основании действующего трудового законодательства РФ.

Действия администрации института не основаны на законе.

Согласно нормам ст. 80 Трудового кодекса РФ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством. 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.

Законодательством не предусмотрено право работодателя устанавливать срок для прекращения трудового договора в случае подачи работником заявления об увольнении по собственному желанию. Таким образом, независимо от того, сданы ли работником Павловой материальные ценности и нашел ли работодатель подходящую кандидатуру на ее должность, она имеет право по истечение срока предупреждения об увольнении прекратить работу, а работодатель обязан выдать ей трудовую книжку и произвести расчет.

**Список использованной литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ. Принят ГД ФС РФ 21.12.2001 (в ред. от 07.05.2009).
2. Закон РФ от 19.02.1993. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изм. и доп.).
3. Бай Н.Г. Курс лекций «Трудовое право» / Бай Н.Г. – М.: РУДН, 2005. - 129 с.
4. Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: с учетом последних изменений / Гусов К.Н. – М.: Проспект, 2009. - 895 с.
5. Орловский Ю.П. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу РФ / Ю.П.Орловский, А.Ф.Нуртдинова, Л.А.Чиканова. - М.: Просект, 2007. - С.182.
6. Смирнов О.В. Трудовое право / О.В.Смирнов. - М.: Проспект, 2003. - С.208.