**Содержание.**

1. Изменение условий трудового договора. Перевод,

 перемещение, изменение существенных условий труда.

 Особенности временного перевода. 2 – 4

1. Гражданско-правовой договор: понятие и особенности

 его заключения. 5 – 8

1. Задача. 9

 Список используемой литературы 10

**1.) Изменение условий трудового договора. Перевод, перемещение, изменения существенных условий труда. Особенности временного ряда.**

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается **изменение** опреде­ленных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником рабо­ты без изменения трудовой функции. Такими причинами, могут быть изменения *в*  технике и технологии производства (внедре­ние нового оборудования), совершенствование структуры управ­ления, организации производственных потоков, оборудования рабочих мест и т. п. Эти изменения могут влиять на существен­ные условия трудового договора, в том числе систему, и размер оплаты труда, предоставляемые льготы, режим работы и.т.д. О введении указанных изменений работник должен быть уве­домлен работодателем письменно не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Если работник не согласен продолжать работу в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложитьему иную имеющуюся в организации рабо­ту, соответствующую его квалификации и состоянию здоро­вья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую Работу, которую работник мо­жет выполнять с учетом его квалификации *и* состояния здоровья.
    **Перевод** - это изменение существенных условий трудового договора. Само название "перевод на другую работу" показывает, что перевод - это выполнение другой работы, не обусловленной трудовым договором, то есть это изменение содержания трудового договора. Перевод на другую работу возможен только с согласия работника, кроме временного перевода из-за простоя или по производственной необходимости.

 Временный перевод работника без его согласия для замещения отсутствующего работника возможен в случаях, когда его отсутствие вызвано болезнью, нахождением в отпуске, в командировке и другими подобными причинами. Временный перевод на работу по вакантной должности допустим лишь с согласия работника, кроме случаев, когда такой перевод обусловлен производственной необходимостью.

     Переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия, обусловленные при заключении трудового договора (контракта).

В изменении места работы различают три вида переводов на другую работу:

1. перевод на другую работу в том же предприятии, в учреждении, организации;
2. перевод на работу в другое предприятие, в учреждение, организацию;
3. перевод в другую местность, хотя бы и вместе с предприятием, учреждением, организацией.

Это три вида постоянных переводов на другую работу, то есть когда прежняя работа не сохраняется, а на другую новую работу он переводится на неопределенный срок.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 6 статьи 29 настоящего Кодекса. (в ред. Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. - Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1988, N 6 ст. 168); (в ред. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. N 3543-1 - Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 41, ст. 2254).

**Перевод на другую постоянную работу у того же нанимателя:**

Переводом на другую постоянную работу, у того же нанимателя, является поручение работнику работы по другой специальности, квалификации, должности, по сравнению с обусловленными при заключении трудового договора.

При решении вопроса о том, является ли новая поручаемая работнику работа переводом, необязательно, чтобы при этом изменились все составляющие его трудовой функции – профессия, специальность, должность, квалификация. Изменение хотя бы одного из указанных элементов является переводом. Переводом будет являться изменение специальности при оставлении той же профессии. Уровень профессионального мастерства работников определяется также такими  показателями, как тарифные разряды, классы, категории и т. д. Поэтому поручение слесарю 4 разряда работы по более низкому  или более высокому разряду является переводом на другую работу.

Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением перевода в связи с производственной необходимостью и простоем. Письменное согласие на перевод требуется и в том случае, если такой перевод отвечает интересам работника, например, назначение на более высокую должность, перевод на работу более высокой квалификации и. т. д.

Фактическое выполнение работником работы, на которую он переведен, не является доказательством согласия, если оно не выражено в письменной форме.

При согласовании вопроса о переводе работник должен быть ознакомлен со всеми условиями труда по той работе, на которую предполагается его перевести. Если работник не дал письменного согласия на перевод и отказывается приступить к выполнению обязанностей по новой работе, такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины.

Отдельные нормы ТК обязывают нанимателя принять меры к переводу работника на другую  работу, в частности, ч. 3 ст. 30 ТК в связи с состоянием здоровья работника, ст. 264ТК с связи с беременностью или уходом за детьми в возрасте до полутора лет, при увольнении по п. п. 1–3 ст. 42 ТК. В силу ст. 72 ТК при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

**Перевод на работу к другому нанимателю:**

* Перевод на работу к другому нанимателю влечет за собой смену стороны трудового договора.
* Перевод на постоянную работу к другому нанимателю является самостоятельным основанием   прекращения трудового договора по п. 4 ст. 35 ТК.

Временный перевод к другому нанимателю не влечет за собой прекращения трудового договора по основному месту работы.

**Перевод на работу в другую местность:**

**Другая местность** – это любая территория, расположенная за пределами данной административно-территориальной единицы, т. е. территория, расположенная за пределами данной области, данного района (кроме районов в городах), города, поселка городского типа, сельского совета. Перевод будет и тогда, когда наниматель направляет работника для дальнейшей трудовой деятельности за пределы населенного пункта, в котором он работал ранее, независимо от того, изменяется ли место расположения самого нанимателя (его структурного подразделения).

Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем является основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ст. 35 ТК.

Судебная практика исходит из того, что если работник отказывается от перевода в другую местность вместе с подразделением нанимателя (филиал, цех и т.д.), то это является основанием для прекращения трудового договора применительно к п. 1 ст. 42 ТК, поскольку сокращается объем работы (и, соответственно, количество работников для ее выполнения) в одном населенном пункте и увеличивается в другом.

**Временные переводы по инициативе нанимателя, не требующие согласия работника:**

Согласно ст. 33 ТК в случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю. К конкретным обстоятельствам, порождающим производственную необходимость ТК относит такие, как необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и другие случаи. Допускается перевод в порядке производственной необходимости для замещения отсутствующего работника. Указанный перечень обстоятельств производственной необходимости является приблизительным. Он может расширятся как самостоятельно нанимателем, так и коллективным договором, соглашением, но только при одном условии: как и те, которые прямо перечислены в ТК, такие случаи должны быть исключительными для данного нанимателя. Понятие исключительности обстоятельства является оценочным, и в случае спора окончательное решение по данному вопросу принимается судом. Судебная практика к исключительным случаям относит экстраординарные, заранее не предвиденные ситуации, которые могут повлечь весьма существенные отрицательные последствия для нанимателя. Важно отметить, что при наличии обстоятельств наниматель имеет право, но не обязан производить перевод в связи с производственной необходимостью. При данном виде перевода квалификация работника не учитывается, т. е. работник может быть переведен и на не обусловленную трудовым договором работу. Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца. По соглашению сторон срок такого  перевода может быть увеличен.

Перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника. Часть 5 ст. 33 ТК урегулировала вопросы оплаты труда при таких переводах. В частности, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

**Временный перевод в случае простоя:**

Согласно ч. 1 ст. 34 ТК простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т д.) Законодательство о труде предусматривает, что временный перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника на все время простоя у того же нанимателя и на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности. При временном переводе в связи с простоем на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад). При отказе от перевода за работником сохраняется две третьих тарифной ставки (оклада).

**Перемещение:**

В соответствии с ч. 1 ст. 31 ТК перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

В результате перемещения у работника меняется рабочее место, но не место работы. Между этими правовыми категориями в трудовом законодательстве имеются существенные различия. Если у работника меняется место работы, то это будет перевод, а если меняется рабочее место – перемещение. Понятие рабочего места дано в ч. 2 ст. 31 ТК – это место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности. Понятие места работы приводится в разделе 11.Основные понятия законодательных документов, относящихся к данной категории проблем. В силу ч. 1 ст. 31 ТК перемещение должно производиться только в пределах специальности (квалификации, должности) с сохранением условий труда, предусмотренных трудовым договором. Положения ч. 3 ст. 31 ТК предусматривают, что при перемещении не требуется согласие работника. Поэтому отказ работника от перемещения, произведенного с соблюдением требований ст. 31 ТК, является нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом, за что может последовать дисциплинарная ответственность. Перемещение работника недопустимо, если оно противопоказано ему по состоянию здоровья. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. С учетом  конкретных обстоятельств изменение условий труда работника при перемещении может быть признано незаконным, если будет установлено, что такие причины отсутствуют, а перемещение произведено с целью передвинуть неугодного работника на другое рабочее место с худшими условиями труда, с изменением заработной платы и т.д. Если при перемещении уменьшается заработная плата работника по независящим от  него причинам, то производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения (ст. 72 ТК).

**Изменение существенных условий труда.**

Изменение существенных условий труда работника регулируется ст. 32 ТК. Характерной особенностью этой правовой формы изменения трудового договора является то, что наниматель может изменить существенные условия труда работника только при продолжении им работы по той же специальности, квалификации, должности, определенных трудовым договором. Существенными условиями труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, установленные в соответствии с ТК. В частности, к существенным условиям труда относятся также нормы труда (ч. 2 ст. 87). Изменение существенных условий труда работника, может производиться только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, выразившимися, в частности, в рационализации рабочих мест, изменениями в технике и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации, автоматизации и компьютеризации производственных процессов, внедрении ресурсосберегающих и экологически чистых технологий и т. д. Обоснование этих причин должно быть указано в соответствующем документе, например, в приказе.

Если изменение условий труда производится нанимателем без обоснования какой-либо конкретной производственной, организационной или экономической причиной, то орган, рассматривающий трудовой спор, должен признать эти изменения незаконными и восстановить прежние условия труда со взысканием в соответствующих случаях оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и привлечением виновных лиц к материальной ответственности (ст. ст. 243–245 ТК). Согласно ч. 3 ст. 32 ТК работник должен быть предупрежден о предстоящих изменениях существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц. ТК установлен минимальный срок предупреждения работника об изменении существенных условий труда. Это означает, что наниматель может предупредить работника об изменении условий труда, которые произойдут через два и более месяца. В течение срока предупреждения  работник обязан добросовестно исполнять свои должностные обязанности, в противном случае он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Значит, для того, чтобы изменение существенных условий труда было правомерным, наниматель обязан соблюдать все условия, предусмотренные ст. 32 ТК: наличие обоснованных производственных, организационных, экономических причин; при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных трудовым договором; при письменном предупреждении работника об изменении существенных условий труда не позднее чем за один месяц. При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 ТК. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда не является нарушением трудовой дисциплины. Если наниматель произвел увольнение работника, отказавшегося от продолжения работы в изменившихся условиях труда до истечения месячного срока предупреждения, то при отсутствии других оснований для восстановления работника на работе суд вправе изменить дату увольнения с таким расчетом, чтобы общий срок со дня фактического предупреждения составил один месяц, и за этот период в пользу работника взыскивается заработная плата.

**Особенности временного перевода:**

Все переводы по их сроку делятся на постоянные и временные.

Временные - различаются по причинам перевода: по производственной необходимости - ст. 26 КЗоТ, из - за простоя - ст. 27 КЗоТ, по медицинским показаниям. При временном переводе за работником сохраняется его основная работа и он лишь временно выполняет другую работу. Согласие работника на перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также в другое предприятие, учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией должно быть получено администрацией в письменной форме.

**2.) Гражданско-правовой договор: понятие и**

**его заключения.**

Гражданско-правовой договор является много понятийной гражданско-правовой категорией. В законодательстве и в науке гражданского права термин «договор» по мнению Витрянского В.В. употребляется в трех различных смыслах:

* как основание возникновения правоотношения (договор-сделка);
* как само правоотношение, возникшее из этого основания (договор-правоотношение);
* как форма существования правоотношения (договор-документ).

Рассмотрим понятие договор в аспекте юридического факта, лежащего в основе обязательственного правоотношения. Гражданский кодекс дает следующее определение этого понятия: «Договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав или обязанностей». (2, ст. 420, п.1) Брагинский М.И. считает, что данное определение полностью соответствует нормам о двух- или многосторонних сделках ст. 153 и 154. Так как договор является двух- или многосторонней сделкой, «ибо всякая гражданско-правовая сделка либо устанавливает, либо изменяет, либо прекращает гражданские права и обязанности». (3, ст.420) И, вследствие этого к договорам применяются правила о двух- и многосторонних сделках, предусмотренные гл. 9 ГК. (2, ст. 420, п. 2) Гражданско-правовые договоры порождают, изменяют или прекращают соответствующие имущественные правоотношения, и как любые сделки – представляют собой волевые акт, обладающий специфическими особенностями:

* единое волеизъявление двух или более лиц, выражающее их общую волю (2, ст. 154, п. 3);
* свобода договора (2, ст. 421).

Волевой акт предполагает свободу от внешнего воздействия, поэтому законодатель закрепляет ряд норм, обеспечивающих свободу договора. Свобода договора возведена в ранг принципов гражданского законодательства (2, ст. 1). Важно отметить, что Гражданский кодекс не только провозглашает принцип свободы договора, но и закрепляет, и раскрывает его в конкретных нормах о договорах. Свобода договора предполагает следующее: «Граждане и юридические лица свободны в заключении договора. Понуждение к заключению договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключить договор предусмотрена настоящим Кодексом, законом или добровольно принятым обязательством». (2, ст.421, п. 1) Вместе с тем в законодательстве и науке права термину «договор « придается значение не только юридического факта: «Нередко он применяется для наименования самого правоотношения, возникшего в результате соглашения, а также примерных форм, используемых при заключении различных договоров, иных документов, из которых явствует достигнутое сторонами соглашение». (4, с.3) Категория договора широко используется в сферах общественной жизни: в экономике, социальной, культурной сфере, политике и т.д.

По мнению Кабалкина А. при переходе к рыночной экономике гражданско-правовой договор становится основной правовой формой имущественных и отношений между всеми участниками гражданского оборота. Было бы значительным шагом вперед, считает автор данной работы, если бы договор стал основанием и некоторых личных неимущественных правоотношений (например, в области авторского права). Отношения, которые складываются в деятельности любой бюджетной организации в связи с вовлечением в производственный процесс работника (исполнителя), могут принимать характер трудовых или гражданскою - правовых в зависимости от того, какой договор с ним заключается: трудовой, подчиняющийся нормам трудового законодательства, или гражданско-правовой, находящийся в сфере действия норм гражданского права. Казалось бы, проблем быть не должно. Работник, вступивший в договорные отношения, защищен соответствующими правовыми нормами. На практике, однако, весьма нередки случаи, когда вид договора, используемого сторонами, и, соответственно, права, обязанности и ответственность сторон не отвечают фактическому содержанию выполняемых работником функций, работ или оказываемых услуг. Чаще всего это проявляется в случаях, когда работодатель вместо заключения с работником трудового договора оформляет отношения гражданско-правовым договором. До последнего времени труд граждан, работающих по договорам подряда, возмездного оказания услуг и создания объектов интеллектуальной собственности (далее - гражданско-правовые договоры), регулировался исключительно нормами гражданского законодательства. Эти договоры часто заключаются вместо трудовых в связи с наличием определенных обстоятельств, не позволяющих заключать последние. И несмотря на то что по своей сути отношения по таким гражданским договорам являются трудовыми, работники не имеют тех гарантий, как если бы они работали по трудовому договору. Следует отметить, что для работника далеко не безразлично, каким образом, в какую правовую форму облечены его правоотношения с работодателем. Как известно, Трудовой [кодекс](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) РБ (далее - ТК) предоставляет работникам обширные права и гарантии и требует, чтобы с сотрудником, принятым на работу, обязательно заключался письменный трудовой договор. По такому договору работодатель обязуется предоставить работнику определенную работу, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и полностью выплачивать зарплату. Работник действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Гражданско-правовой договор часто рассматривается как «выгодная альтернатива» трудовому, потому что он не обременяет работодателя целым рядом обязанностей. А обязанностей этих много, как-то:

* обеспечить работой или оплатить время простоя;
* предоставить через шесть месяцев оплачиваемый отпуск или выплатить компенсацию при увольнении;
* оплачивать больничные;
* своевременно выплачивать заработную плату, командировочные, отпускные, доплачивать за работу в неурочные часы и выходные и т.д.;
* расторгать договор только по основаниям, предусмотренным ТК. То есть работающих по трудовому договору нельзя уволить в любой момент без соблюдения определенных условий.

К тому же нужно оформлять множество документов: приказы, трудовые книжки, личные карточки работников и многие другие. Словом, с точки зрения некоторых работодателей, хлопот от трудовых договоров столько, что лучше их избегать, например, заключая с сотрудником вместо трудового договора соглашение гражданско-правового характера. В связи с этим в определенных случаях может возникнуть ситуация, когда работник требует «переквалификации»гражданско-правового договора, по которому он выполнял работу (оказывал услугу), на обычный трудовой договор.

 Для ликвидации определенных пробелов в этой сфере и был принят [Указ](http://spravka-jurist.com/base/part-dx/tx_dsxhaa.htm) Президента РБ от 06.07.2005 № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» (далее - Указ № 314). С появлением Указа № 314 попытка работодателя скрыть трудовые отношения, заключив гражданско-правовой договор вместо трудового, может породить серьезные проблемы для нанимателя в случае ущемления прав работника. Далее рассмотрим основные особенности гражданско-правового и трудового договора, обратив при этом особое внимание на положения Указа № 314. Гражданско-правовые и трудовые отношения различаются, прежде всего, по принципам, определяющим и регламентирующим указанные отношения. Субъекты гражданского права согласно положениям [ст.2](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszcku.htm) Гражданского кодекса РБ (далее - ГК) участвуют в гражданских отношениях на равных, равны перед законом, не могут пользоваться

преимуществами и привилегиями, противоречащими закону, и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и интересов. Приведенный принцип получил легальное определение как принцип равенства участников гражданских отношений. Участники гражданских правоотношений приобретают и осуществляют свои гражданские права своей волей и в своих интересах. Трудовые отношения, основанные на трудовом договоре и подпадающие тем самым под действие [ТК](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) и иных актов трудового законодательства, обладают рядом характерных особенностей. В отличие от гражданско-правовых к трудовым отношениям, несмотря на то что их основу составляет трудовой договор как соглашение между двумя сторонами - работником и нанимателем, принцип равенства участников этих отношений не применим. В этих отношениях присутствует принцип подчиненности работника нанимателю. Согласно [ст. 1](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК трудовой договор - это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. Сторонами трудового договора выступают наниматель (юридическое или физическое лицо) и работник (физическое лицо, состоящее с нанимателем в трудовых отношениях). В соответствии со [ст.18](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя. Примерная [форма](http://spravka-jurist.com/base/part-jz/tx_sszdoe.htm) трудового договора утверждена постановлением Минтруда РБ от 27.12.1999 № 155. Согласно ст.18, [25](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm), [54](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК надлежащим оформлением трудового договора является не только заключение трудового договора в письменной форме, но и издание приказа о приеме на работу, заведение (заполнение) трудовой книжки, карточки формы Т2. Содержание и условия трудового договора характеризуются рядом специфических признаков, позволяющих отличить его от схожего гражданско-правового договора. Во-первых, предметом трудового договора является личное выполнение работником трудовой функции (работы определенного рода). Исходя из предписаний [п.3](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) ст.19 ТК, трудовой функцией является работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией. Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством РБ.

Из приведенной нормы следует, что предметом трудового договора может быть работа не только по одной, но и по нескольким профессиям, специальностям, должностям определенной квалификации, с

установлением оклада по трудовой функции в целом. Например, работник согласно условиям трудового договора может выполнять функции бухгалтера-экономиста, юрисконсульта - инспектора по кадрам, шофера-экспедитора и т.п. Выплат и доплат за совмещение и совместительство в данном случае не будет. Таким образом, предметом труда по трудовому договору является повседневная трудовая деятельность работника по обусловленной специальности, квалификации, должности в общем процессе производства у конкретного нанимателя. Предметом же смежных гражданско-правовых договоров, как уже отмечалось, является, как правило, овеществленный конечный результат труда. Труд в этих случаях выступает фактически как способ выполнения обязательств. Существенной отличительной особенностью трудовых отношений является подчинение работника в процессе осуществления трудовой функции правилам внутреннего распорядка с выполнением установленной меры труда (должностных, функциональных обязанностей). За нарушение этих обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Подобные отношения и обязанности в гражданско-правовых договорах отсутствуют. В качестве обязательного условия трудового договора закон называет место работы (с указанием в договоре структурного подразделения, в которое работник принимается на работу). В отличие от места исполнения гражданско-правового договора место работы является базовым (определяющим) моментом возникновения трудового правоотношения. При этом если под местом работы понимается конкретная организация, с которой заключен договор, расположенная поконкретному юридическому адресу на момент заключения договора, то рабочим местом конкретного работника признается цех, отдел, участок, определяемый нанимателем, где работник непосредственно трудится. Согласно части второй [ст.31](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности, на котором работник непосредственно выполняет свои трудовые обязанности. Из указанного общего правила могут быть исключения, когда при приеме на работу сторонами оговаривается разъездной или подвижной характер работы, т.е. когда рабочее место объективно определить невозможно. Трудовые отношения строятся на возмездных началах. Это прямо закреплено в [ст.42](http://spravka-jurist.com/base/part-wz/tx_wssipe.htm) Конституции РБ, согласно которой лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование. Женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние в силу конституционных предписаний имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности. Трудовые правоотношения имеют, как правило, длящийся характер. Они не прекращаются после выполнения определенного задания или определенной работы. Исключение могут составлять так называемые временные или сезонные работы, когда работник принимается на работу на определенное время. Для гражданско-правовых отношений по выполнению работ (оказанию услуг) присущ срочный характер. Условия о сроке действия договора определяются соглашением сторон, как правило, в качестве существенного условия договора. Помимо вышеуказанных условий в трудовом договоре в качестве обязательных должны быть оговорены права и обязанности нанимателя и работника, режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя).

В трудовом договоре согласно части третьей [ст.19](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК могут быть также дополнительные (по сравнению с приведенными выше) условия, в частности об установлении испытательного срока,

обязанности отработки после обучения не менее установленного договором срока (если обучение производилось за счет средств нанимателя) и др. Причем дополнительные условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством и коллективным договором (соглашением), иными локальными актами, принятыми у данного нанимателя. До появления [Указа](http://spravka-jurist.com/base/part-dx/tx_dsxhaa.htm) № 314 гражданско-правовой договор, как подчиняющийся правилам ГК о двух- и многосторонних сделках, мог быть заключен в любой форме, предусмотренной для совершения сделок (устной, простой письменной, нотариальной). Со вступлением Указа в силу главным требованием, предъявляемым к гражданско-правовому договору, является заключение его в письменной форме. При этом установлен ряд условий, которые наряду с предусмотренными законодательством должны быть закреплены в договоре. Эти условия можно разделить на три группы: оплата труда, социальная защищенность, безопасность труда. Так, непременно должны быть оговорены порядок расчета сторон и суммы, подлежащие выплате. За неисполнение заказчиком обязательств по оплате выполненной работы, оказанной услуги либо созданного объекта интеллектуальной собственности предусмотрена ответственность в виде неустойки в размере не менее 0,15% невыплаченной суммы за каждый день просрочки. Одним из важнейших условий договора является обязательство заказчика - юридического лица или индивидуального предпринимателя, предоставляющего работу гражданам по гражданско-правовым договорам, по уплате за них в установленном порядке обязательных страховых взносов на государственное социальное страхование в Фонд социальной защиты населения Минтруда и соцзащиты. Помимо этого к условиям социальной защищенности работников, которые закрепляются в гражданско-правовом договоре, можно отнести определение оснований его досрочного расторжения. В силу предписаний [ст.11](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК работник имеет право на здоровые и безопасные условия труда. В т.ч. согласно [ст.222](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК каждый работник имеет право на:

1. Рабочее место, соответствующее правилам по охране труда, защищенное от воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов;
2. Обучение (инструктирование) безопасным методам и приемам труда;
3. Обеспечение необходимыми средствами коллективной и индивидуальной защиты;
4. Получение от нанимателя или государственных и общественных органов достоверной информации о состоянии техники безопасности и условий труда на рабочем месте, а также о принимаемых мерах по их улучшению;
5. Проведение проверок по охране труда на его рабочем месте соответствующими органами, имеющими на то право, в т.ч. по запросу работника с его участием;
6. Отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при не предоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

[Правила](http://spravka-jurist.com/base/part-od/tx_zszihu.htm) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты утверждены постановлением Минтруда РБ от 28.05.1999 № 67.

Обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда возложены в соответствии со [ст.226](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК на нанимателя, а реализация права работника на охрану труда обеспечивается государством посредством организации охраны труда, осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства по охране труда и установления ответственности за нарушение требований законодательства (часть первая [ст.223](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК).

[Статьей 224](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК предусмотрено обязательное социальное страхование работника нанимателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Наниматель обязан также

для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе.

Соответствующие обязанности заказчиков и работников, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам, установлены [Указом](http://spravka-jurist.com/base/part-dx/tx_dsxhaa.htm) № 314. Среди них обязанность заказчика предоставлять при необходимости места, соответствующие правилам охраны труда и требованиям техники безопасности; не допускать (отстранять) к выполнению работ граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам в местах, предоставленных заказчиком, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы, и др. В свою очередь работник обязан соблюдать

требования к безопасным условиям выполнения работ, установленные нормативными правовыми актами; использовать средства индивидуальной защиты и пр. Если заказчиком не созданы или ненадлежащим образом созданы условия, предусмотренные договором для безопасного выполнения работ, граждане, выполняющие работу по гражданско-правовым договорам, вправе отказаться от исполнения договора полностью или частично. Имеется также целый ряд других отличительных особенностей статуса лица как стороны гражданско-правового договора и работника по трудовому договору. Прежде всего обращает на себя внимание то обстоятельство, что при выполнении работ (оказании услуг) по гражданско-правовым обязательствам гражданин не включается в штат, не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. Он сам самостоятельно организует свой труд и несет последствия случайной гибели или случайной порчи результата работ, если иное не оговорено законодательством или договором; на нем лежит ответственность за ненадлежащее качество работ и др. Отличаются гражданско-правовые договоры от трудовых пот основаниям их изменения и расторжения. Достаточно сказать, что по общему правилу изменение и расторжение гражданско-правового договора возможны только по соглашению сторон, если иное не предусмотрено законодательством или договором.

В силу предписаний [п.2](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszcku.htm) ст.420 ГК по требованию одной из сторон договор может быть изменен или расторгнут по решению суда только:

* при существенном нарушении договора другой стороной;
* в иных случаях, предусмотренных [ГК](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszcku.htm) и иными актами законодательства или договором. При этом существенным признается нарушение договора одной из сторон, влекущее для другой стороны такой ущерб, в результате которого она в значительной степени лишается того, на что была вправе рассчитывать при заключении договора.

Основанием для изменения или расторжения гражданско-правового договора, если иное не предусмотрено соглашением сторон или не вытекает из существа договора, может выступать также существенное изменение обстоятельств, из которых стороны исходили при заключении договора. При этом изменение обстоятельств признается существенным, если они изменились настолько, что, если бы стороны могли это разумно предвидеть, договор вообще не был бы ими заключен или был бы заключен на значительно отличающихся условиях ([п.1](http://spravka-jurist.com/base/part-qz/tx_wszcku.htm) ст.421 ГК). Следует отметить, что [Указ](http://spravka-jurist.com/base/part-dx/tx_dsxhaa.htm) № 314 ужесточает меры ответственности, применяемые к нанимателям, в т.ч. не только к заключающим с работниками гражданско-правовые договоры. Это и пеня за несвоевременную оплату труда, и штраф 10% от суммы договора за несоблюдение требований заключения гражданско-правовых договоров, и право департамента государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты при выявлении в организации систематического грубого нарушения законодательства о труде вносить предложения в регистрирующий орган о ликвидации этой организации. Систематическим грубым нарушением законодательства о труде в данном случае признается однотипное нарушение норм [Конституции](http://spravka-jurist.com/base/part-wz/tx_wssipe.htm) РБ, решений Президента РБ, законов Республики Беларусь и постановлений Совета Министров РБ, регулирующих отношения в сфере труда, совершенное два раза и более в течение года.

При заключении гражданско-правовых договоров следует также иметь в виду, что отдельные виды работ (услуг) могут выполняться (оказываться) только при наличии специального разрешения (лицензии). Перечень видов деятельности, на осуществление которых требуется специальное разрешение (лицензия), и органов, выдающих эти разрешения (лицензии), определен в настоящее время [постановлением](http://spravka-jurist.com/base/part-ad/tx_qszfqa.htm) Кабинета Министров РБ от 21.08.1995 № 456 (с изменениями и дополнениями).

**3.) ЗАДАНИЕ:**

Выпускник Кемеровского государственного университета С.А Петраков был принят по специальности на электромеханический завод инженером. Через три месяца к нему обратился главный инженер, заявил, что на протяжении прошедших месяцев в связи с малыми объёмами выполняемых работ администрацией не смогла определить уровень его квалификации и сделать вывод о его профессиональной пригодности.

В связи с изложенными фактами начальник отдела кадров ознакомила С.А Петракова с приказом о продлении ему испытательного срока еще на один месяц. С.А Петраков выразил свое не согласие и обратился в суд с требованием признать данный приказ не правомерным, мотивировав их тем, что назначении ему испытательного срока он не знал, с приказом о его приеме на работу он не знакомился.

РЕШЕНИЕ:

Действие Петракова правомерны, так как согласно статье 68 Трудового Кодекса Российской Федерации он должен был быть ознакомлен под расписку с приказом о приеме на работу в 3-х дневной срок со дня фактического начала работы. А также права Петракова были нарушены тем, что согласно статье 70 ТКРФ испытательный срок ему не должен был назначаться вообще, так как он в первые был устроен на работу после института по специальности.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.**

1. Конституция Российской Федерации. Официальный текст. Историко-правового комментарий Б.А Страшуна . – М.: Норма, 2006
2. Трудовой кодекс Российской Федерации \\ Справочное – правовая система « КонсультантПлюс»
3. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации части первой (постатейны)\ под ред. Т.Е. Абовой, А.Ю. Кабалкина. - М.: Юрайт 2004.

1. Гусов ,Н.К Трудовое право \ К.Н. Гусов . – Проспект , 2008.