**101 группа**

**Право**

**Выполненные задания присылаем на почту:** **EEDanilova@fa.ru**

**15.04.2020**

Тема: **Трудовые правоотношения**

**Задание**

Изучите (прочитайте) лекцию, посмотрите видеоурок, ответьте на вопросы для самоконтроля (устно) и решите задачу

<https://www.youtube.com/watch?v=mj9wQg7F8Ms>

**Лекция**

**1. Трудовое правоотношение**

Трудовое правоотношение - правоотношение, основанное на соглашении между работником и работодателем, в силу которого одна сторона (работник) обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности), подчиняясь установленным работодателем правилам внутреннего трудового распорядка, а другая сторона (работодатель) обязуется предоставить работнику предусмотренную трудовым договором работу, обеспечить надлежащие условия его труда, а также своевременно оплачивать труд работника (ст. 15ТК РФ).

Основными субъектами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. В качестве работников могут выступать как граждане Российской Федерации, так и иностранные граждане, а также лица без гражданства (апатриды). На стороне работодателя в трудовых правоотношениях участвуют физические или юридические лица (организации). В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать и иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (например, орган государственной власти, не обладающий статусом юридического лица).

**2. Трудовая правосубъектность**

Необходимой предпосылкой участия в трудовом правоотношении, т. е. обладания трудовыми правами и обязанностями, является трудовая правосубъектность (праводееспособность), которая включает два элемента: правоспособность и дееспособность. *Трудовая правоспособность*- это способность иметь субъективные тру­довые права и нести трудовые обязанности, а *трудовая дееспособность*- способность своими собственными действиями приобретать и осуществлять трудовые права, приобретать и исполнять трудовые обязанности, возникают одновременно и неотделимы друг от друга.

***Трудовая правосубъектность работника*** по общему правилу возникает с 16 лет. Именно с этого возраста закон допускает возможность заключения трудового договора с лицом, желающим устроиться на работу (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). Исключения:

1) в случаях получения основного общего образования (9 классов) либо оставления общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет;

2) трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения им в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства;

3) в организациях кинематографии, театрах, театральных иконцертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений боа ущерба их здоровью и нравственному развитию.

Несовершеннолетние не допускается к

* работам с вредными и (или) опасными условиями труда;
* подземным работам;
* работе, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изде­лиями, наркотическими и токсическими препаратами).

В некоторых случаях для вступления в трудовые правоотношения закон требует наличия специальной праводееспособности. Так, для выполнения некоторых видов работ необходимо наличие специальных познаний, подтвержденных документом об образо­вании (диплом учителя, врача, юриста, водительское удостоверение и др.).

Иногда трудовая праводееспособность может быть ограничена. Такие ограничения устанавливаются либо для охраны жизни и здоровья самих работников, либо для обеспечения общественных интересов:

- инвалиды не могут быть приняты на работу, которую они по состоянию здоровья не могут выполнять;

- лица, страдающие инфекционными заболеваниями, не могут быть допущены к работе в пищевых предприятиях и предприятиях по санитарно-гигиеническому обслуживанию (бани, парикмахерские и др.);

- лица, имеющие физические недостатки или страдающие психическими заболеваниями, не допускаются к работе с механизмами, которые могут представлять опасность для населения (например, городской общественный транспорт);

- не могут приниматься на вредные работы лица, организм которых не в состоянии противостоять вредным факторам производства;

- суд может лишить гражданина права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве меры уголовного или административного наказания (дисквалификация) и др.

***Трудовая правосубъектность работодателя***

Работодателями в трудовых правоотношениях, как уже отмечалось, являются, по общему правилу, физические или юридические лица (организации), трудовую правосубъектность приобретают в момент их государственной регистрации.

Граждане, не осуществляющие предпринимательскую деятельность, могут использовать труд других граждан в своих интересах, не связанных с предпринимательством(домработница, сторож, садовник, гувернёр, водитель и др.).

Права и обязанности организаций-работодателей в трудовых отношениях осуществляются их органами управления или уполномоченными ими лицами (адми­нистрацией). В состав администрации входят руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений организации и другие должностные лица, имеющие в своем подчинении работников.

**3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений**

Наиболее значимым и самым распространенным основанием возникновения трудовых правоотношении является трудовой договор, но иногда трудового договора бывает недостаточно. В таких случаях правоотношение возникает в силу сложного юридического состава, элементами которого выступают трудовой договор и иные факты, служащие основаниями для его заключения. Этими юридическими фактами согласно ст. 16 ТК РФ являются:

* избрание (выборы) на должность;
* избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Например, по конкурсу замещаются должности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений;
* назначение на должность или утверждение в должности. Работниками, назначаемыми на должность, являются, к примеру, государственные служащие;
* направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты. В настоящее время квоты установлены для приема на работу инвалидов, а также несовершеннолетних детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
* судебное решение о заключении трудового договора.

Основаниями изменения и прекращения трудового правоотношения могут быть самые разнообразные обстоятельства (юридические факты): соглашение работодателя и работника (например, о переводе на другую работу, об изменении оплаты труда, о расторжении трудового договора), одностороннее волеизъявление одной из сторон трудового правоотношения (увольнение по инициативе работодателя, увольнение по собственному желанию работника), событие (прекращение трудового правоотношения в связи со смертью работника) и т.д.

1. **Понятие трудового договора**

***Трудовой договор*** (ст.56 ТК) - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить предусмотренные правовыми нормами условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию и соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются, с одной стороны, *работодатель* (орга­низация или физическое лицо), а с другой *– работник*(физическое лицо).

*Отличия трудового договора от гражданско-правового договора:*

1. трудовой договор предполагает выполнение работником определенной трудовой функции (профессия, специальность, квалификация или занимаемая должность). В гражданско–правовом договоре речь идет об индивидуально – конкретном задании, которое должно выполнить лицо (подрядчик, исполнитель, автор и т.д.);
2. цель трудового договора – урегулирование процесса труда, а гражданско–правовой договор направлен на получение результата труда;
3. по трудовому договору работодатель обязан обеспечить работнику нормальные условия труда и организовать его труд, что для гражданско–правового договора не характерно;
4. работник обязан выполнять свои трудовые обязанности и подчиняться правилам внутреннего распорядка. Выполнение работ (оказание услуг) по гражданско–правовым договорам организуется самим исполнителем, т.к. он не связан с режимом работы организации;
5. выполнять трудовую функцию работник обязан лично. Гражданско–правовой договор допускает возможность выполнения работ субподрядчиком;
6. трудовой договор является возмездным, условия оплаты труда определяются соглашением сторон и нормами действующего законодательства. В гражданско–правовом договоре вопрос о размере вознаграждения решается исключительно сторонами по их взаимному согласию.

**5. Содержание трудового договора** – это его условия.

В договоре должны быть сведения о сторонах:

* фамилия, имя, отчество работника;
* наименование работодателя или его фамилия, имя, отчество, если работодатель физическое лицо.

*Содержание трудового договора – это его условия.* Условия трудового договора – это элементы соглашения работодателя и работника по вопросам трудового правоотношения, в которых определяются их права и обязанности.

*Существенные (обязательные, необходимые) условия трудового договора:*

* место работы;
* дата начала работы;
* конкретная трудовая функция;
* права и обязанности работника;
* права и обязанности работодателя;
* характеристика условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях;
* режим труда и отдыха;
* условия оплаты труда;
* виды и условия социального страхования;

*Факультативные (дополнительные) условия:*

* условия об испытании;
* о неразглашении государственной, служебной, коммерческой тайны;
* об обязанности работника работать после обучения не менее определенного срока, если обучение производилось за счет работодателя;
* о предоставлении служебного жилья и др.

**6. Сроки трудового договора**

Согласно ст.58 ТК РФ трудовые договоры делятся на *срочные* и *договоры, заключенные на неопределенный* срок.

Срочные трудовые договоры – договоры, заключенные на определенный период времени, по истечении которого каждая из сторон вправе прекратить трудовые отношения – максимальный срок 5 лет.

Договоры, заключенные на неопределенный срок – договоры, при заключении которых стороны не оговаривают условия об их действии во времени.

Срочные трудовые договоры заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок:

* с учетом характера предстоящей работы;
* условий ее выполнения;
* в силу предписания действующего законодательства.

Данные основания конкретизированы в ст. 59 ТК РФ.

По истечении срока действия срочного трудового договора любая сторона вправе его расторгнуть. Но если это не произошло и работник продолжает работать, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

**Вопросы для самоконтроля**

1. Дайте понятие трудового правоотношения. Каково содержание трудового правоотношения?
2. Кто является участниками трудового правоотношения? Что такое трудовая правосубъектность и каковы ее элементы? Расскажите о трудовой праводееспособности работника.
3. Кто может выступать в трудовых правоотношениях на стороне работодателя? Охарактеризуйте трудовую правосубъектность работодателя. Назовите участников правоот­ношений, непосредственно связанных с трудовыми.
4. Каковы основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений?
5. Могут ли быть субъектами трудового права (работодателями):

- индивидуальные предприниматели;

- частные нотариусы, частные аудиторы;

- профсоюзные, партийные и другие общественные организации;

- религиозные организации;

- воинские части и обособленные подразделения воинских частей;

- филиалы, представительства организации;

- садоводческие товарищества, жилищно – строительные кооперативы, гаражно – строительные кооперативы, артели старателей;

- биржи;

- крестьянские (фермерские) хозяйства. Дайте аргументированный ответ.

6. Что такое трудовой договор и каково его социальное и юридическое значение?

7. Каковы основные признаки трудового договора и его отличия от договоров гражданско-правового характера?

8. Дайте определение трудовой функции, профессии, специальности, квалификации. Каково соотношение этих понятий?

9. Что является содержанием трудового договора? Сформулируйте понятие договорных условий. Как происходит их формирование? Назовите виды условий трудового договора.

10. Что такое производные условия трудового договора и в чем их отличие от условий непосредственных?

11. Какие условия трудового договора называют существенными? Чем существенные условия отличаются от факультативных и в чем практическое значение такого деления?

12. Перечислите существенные условия трудового договора согласно ТК РФ.

13. Сформулируйте понятие срочного трудового договора и договора, заключенного на неопределенный срок. Каковы их «преимущества» и «недостатки» для каждой из сторон?

1. В каких случаях допускается заключение срочного трудового договора? Назовите общие основания его заключения и приведите несколько примеров конкретных оснований, перечисленных в ст. 59 ТК РФ. Каковы последствия заключения срочного трудового договора без достаточных оснований?
2. Охарактеризуйте условие трудового договора о сроке. Каким способом в договоре может быть определен срок? Каковы последствия отсутствия в договоре условия о сроке? Каков максимальный срок трудового договора? Каковы правовые последствия истечения срока действия трудового договора?

**Задача**

Некрасова была приглашена в торговую организацию для составления годового отчета. В период работы она две недели болела. В выплате пособия по временной нетрудоспособности ей было отказано со ссылкой на то, что с ней заключен не трудовой договор, а гражданско-правовой договор подряда. Некрасова обратилась с иском в суд, требуя квалифицировать ее отношения с торговой организацией как трудовые. При этом она ссылалась на следующие обстоятельства:

• ее работа проходила в режиме работы организации с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;

• она подчинялась трудовой дисциплине, работа проходила под руководством и контролем главного бухгалтера;

• наряду с составлением годового отчета она выполняла ряд других поручений главного бухгалтера;

• оплата ее труда производилась 2 раза в месяц в дни выдачи заработной платы;

• она не была предупреждена работодателем о заключении договора подряда.

Работодатель ссылался на то, что Некрасова была принята для выполнения конкретного, индивидуально-определенного задания. Каковы признаки трудового отношения? Какое решение вынесет суд?

**103 группа**

**Право**

**Выполненные задания присылаем на почту:** **EEDanilova@fa.ru**

**15.04.2020**

Тема: **Трудовые правоотношения**

**Задание**

Изучите (прочитайте) лекцию, посмотрите видеоурок, ответьте на вопросы для самоконтроля (устно) и решите задачу

<https://www.youtube.com/watch?v=mj9wQg7F8Ms>

**Лекция**

**1. Трудовое правоотношение**

Трудовое правоотношение - правоотношение, основанное на соглашении между работником и работодателем, в силу которого одна сторона (работник) обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности), подчиняясь установленным работодателем правилам внутреннего трудового распорядка, а другая сторона (работодатель) обязуется предоставить работнику предусмотренную трудовым договором работу, обеспечить надлежащие условия его труда, а также своевременно оплачивать труд работника (ст. 15ТК РФ).

Основными субъектами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. В качестве работников могут выступать как граждане Российской Федерации, так и иностранные граждане, а также лица без гражданства (апатриды). На стороне работодателя в трудовых правоотношениях участвуют физические или юридические лица (организации). В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать и иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (например, орган государственной власти, не обладающий статусом юридического лица).

**2. Трудовая правосубъектность**

Необходимой предпосылкой участия в трудовом правоотношении, т. е. обладания трудовыми правами и обязанностями, является трудовая правосубъектность (праводееспособность), которая включает два элемента: правоспособность и дееспособность. *Трудовая правоспособность*- это способность иметь субъективные тру­довые права и нести трудовые обязанности, а *трудовая дееспособность*- способность своими собственными действиями приобретать и осуществлять трудовые права, приобретать и исполнять трудовые обязанности, возникают одновременно и неотделимы друг от друга.

***Трудовая правосубъектность работника*** по общему правилу возникает с 16 лет. Именно с этого возраста закон допускает возможность заключения трудового договора с лицом, желающим устроиться на работу (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). Исключения:

1) в случаях получения основного общего образования (9 классов) либо оставления общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет;

2) трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения им в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства;

3) в организациях кинематографии, театрах, театральных иконцертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений боа ущерба их здоровью и нравственному развитию.

Несовершеннолетние не допускается к

* работам с вредными и (или) опасными условиями труда;
* подземным работам;
* работе, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изде­лиями, наркотическими и токсическими препаратами).

В некоторых случаях для вступления в трудовые правоотношения закон требует наличия специальной праводееспособности. Так, для выполнения некоторых видов работ необходимо наличие специальных познаний, подтвержденных документом об образо­вании (диплом учителя, врача, юриста, водительское удостоверение и др.).

Иногда трудовая праводееспособность может быть ограничена. Такие ограничения устанавливаются либо для охраны жизни и здоровья самих работников, либо для обеспечения общественных интересов:

- инвалиды не могут быть приняты на работу, которую они по состоянию здоровья не могут выполнять;

- лица, страдающие инфекционными заболеваниями, не могут быть допущены к работе в пищевых предприятиях и предприятиях по санитарно-гигиеническому обслуживанию (бани, парикмахерские и др.);

- лица, имеющие физические недостатки или страдающие психическими заболеваниями, не допускаются к работе с механизмами, которые могут представлять опасность для населения (например, городской общественный транспорт);

- не могут приниматься на вредные работы лица, организм которых не в состоянии противостоять вредным факторам производства;

- суд может лишить гражданина права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве меры уголовного или административного наказания (дисквалификация) и др.

***Трудовая правосубъектность работодателя***

Работодателями в трудовых правоотношениях, как уже отмечалось, являются, по общему правилу, физические или юридические лица (организации), трудовую правосубъектность приобретают в момент их государственной регистрации.

Граждане, не осуществляющие предпринимательскую деятельность, могут использовать труд других граждан в своих интересах, не связанных с предпринимательством(домработница, сторож, садовник, гувернёр, водитель и др.).

Права и обязанности организаций-работодателей в трудовых отношениях осуществляются их органами управления или уполномоченными ими лицами (адми­нистрацией). В состав администрации входят руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений организации и другие должностные лица, имеющие в своем подчинении работников.

**3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений**

Наиболее значимым и самым распространенным основанием возникновения трудовых правоотношении является трудовой договор, но иногда трудового договора бывает недостаточно. В таких случаях правоотношение возникает в силу сложного юридического состава, элементами которого выступают трудовой договор и иные факты, служащие основаниями для его заключения. Этими юридическими фактами согласно ст. 16 ТК РФ являются:

* избрание (выборы) на должность;
* избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Например, по конкурсу замещаются должности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений;
* назначение на должность или утверждение в должности. Работниками, назначаемыми на должность, являются, к примеру, государственные служащие;
* направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты. В настоящее время квоты установлены для приема на работу инвалидов, а также несовершеннолетних детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
* судебное решение о заключении трудового договора.

Основаниями изменения и прекращения трудового правоотношения могут быть самые разнообразные обстоятельства (юридические факты): соглашение работодателя и работника (например, о переводе на другую работу, об изменении оплаты труда, о расторжении трудового договора), одностороннее волеизъявление одной из сторон трудового правоотношения (увольнение по инициативе работодателя, увольнение по собственному желанию работника), событие (прекращение трудового правоотношения в связи со смертью работника) и т.д.

1. **Понятие трудового договора**

***Трудовой договор*** (ст.56 ТК) - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить предусмотренные правовыми нормами условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию и соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются, с одной стороны, *работодатель* (орга­низация или физическое лицо), а с другой *– работник*(физическое лицо).

*Отличия трудового договора от гражданско-правового договора:*

1. трудовой договор предполагает выполнение работником определенной трудовой функции (профессия, специальность, квалификация или занимаемая должность). В гражданско–правовом договоре речь идет об индивидуально – конкретном задании, которое должно выполнить лицо (подрядчик, исполнитель, автор и т.д.);
2. цель трудового договора – урегулирование процесса труда, а гражданско–правовой договор направлен на получение результата труда;
3. по трудовому договору работодатель обязан обеспечить работнику нормальные условия труда и организовать его труд, что для гражданско–правового договора не характерно;
4. работник обязан выполнять свои трудовые обязанности и подчиняться правилам внутреннего распорядка. Выполнение работ (оказание услуг) по гражданско–правовым договорам организуется самим исполнителем, т.к. он не связан с режимом работы организации;
5. выполнять трудовую функцию работник обязан лично. Гражданско–правовой договор допускает возможность выполнения работ субподрядчиком;
6. трудовой договор является возмездным, условия оплаты труда определяются соглашением сторон и нормами действующего законодательства. В гражданско–правовом договоре вопрос о размере вознаграждения решается исключительно сторонами по их взаимному согласию.

**5. Содержание трудового договора** – это его условия.

В договоре должны быть сведения о сторонах:

* фамилия, имя, отчество работника;
* наименование работодателя или его фамилия, имя, отчество, если работодатель физическое лицо.

*Содержание трудового договора – это его условия.* Условия трудового договора – это элементы соглашения работодателя и работника по вопросам трудового правоотношения, в которых определяются их права и обязанности.

*Существенные (обязательные, необходимые) условия трудового договора:*

* место работы;
* дата начала работы;
* конкретная трудовая функция;
* права и обязанности работника;
* права и обязанности работодателя;
* характеристика условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях;
* режим труда и отдыха;
* условия оплаты труда;
* виды и условия социального страхования;

*Факультативные (дополнительные) условия:*

* условия об испытании;
* о неразглашении государственной, служебной, коммерческой тайны;
* об обязанности работника работать после обучения не менее определенного срока, если обучение производилось за счет работодателя;
* о предоставлении служебного жилья и др.

**6. Сроки трудового договора**

Согласно ст.58 ТК РФ трудовые договоры делятся на *срочные* и *договоры, заключенные на неопределенный* срок.

Срочные трудовые договоры – договоры, заключенные на определенный период времени, по истечении которого каждая из сторон вправе прекратить трудовые отношения – максимальный срок 5 лет.

Договоры, заключенные на неопределенный срок – договоры, при заключении которых стороны не оговаривают условия об их действии во времени.

Срочные трудовые договоры заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок:

* с учетом характера предстоящей работы;
* условий ее выполнения;
* в силу предписания действующего законодательства.

Данные основания конкретизированы в ст. 59 ТК РФ.

По истечении срока действия срочного трудового договора любая сторона вправе его расторгнуть. Но если это не произошло и работник продолжает работать, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

**Вопросы для самоконтроля**

1. Дайте понятие трудового правоотношения. Каково содержание трудового правоотношения?
2. Кто является участниками трудового правоотношения? Что такое трудовая правосубъектность и каковы ее элементы? Расскажите о трудовой праводееспособности работника.
3. Кто может выступать в трудовых правоотношениях на стороне работодателя? Охарактеризуйте трудовую правосубъектность работодателя. Назовите участников правоот­ношений, непосредственно связанных с трудовыми.
4. Каковы основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений?
5. Могут ли быть субъектами трудового права (работодателями):

- индивидуальные предприниматели;

- частные нотариусы, частные аудиторы;

- профсоюзные, партийные и другие общественные организации;

- религиозные организации;

- воинские части и обособленные подразделения воинских частей;

- филиалы, представительства организации;

- садоводческие товарищества, жилищно – строительные кооперативы, гаражно – строительные кооперативы, артели старателей;

- биржи;

- крестьянские (фермерские) хозяйства. Дайте аргументированный ответ.

6. Что такое трудовой договор и каково его социальное и юридическое значение?

7. Каковы основные признаки трудового договора и его отличия от договоров гражданско-правового характера?

8. Дайте определение трудовой функции, профессии, специальности, квалификации. Каково соотношение этих понятий?

9. Что является содержанием трудового договора? Сформулируйте понятие договорных условий. Как происходит их формирование? Назовите виды условий трудового договора.

10. Что такое производные условия трудового договора и в чем их отличие от условий непосредственных?

11. Какие условия трудового договора называют существенными? Чем существенные условия отличаются от факультативных и в чем практическое значение такого деления?

12. Перечислите существенные условия трудового договора согласно ТК РФ.

13. Сформулируйте понятие срочного трудового договора и договора, заключенного на неопределенный срок. Каковы их «преимущества» и «недостатки» для каждой из сторон?

1. В каких случаях допускается заключение срочного трудового договора? Назовите общие основания его заключения и приведите несколько примеров конкретных оснований, перечисленных в ст. 59 ТК РФ. Каковы последствия заключения срочного трудового договора без достаточных оснований?
2. Охарактеризуйте условие трудового договора о сроке. Каким способом в договоре может быть определен срок? Каковы последствия отсутствия в договоре условия о сроке? Каков максимальный срок трудового договора? Каковы правовые последствия истечения срока действия трудового договора?

**Задача**

Некрасова была приглашена в торговую организацию для составления годового отчета. В период работы она две недели болела. В выплате пособия по временной нетрудоспособности ей было отказано со ссылкой на то, что с ней заключен не трудовой договор, а гражданско-правовой договор подряда. Некрасова обратилась с иском в суд, требуя квалифицировать ее отношения с торговой организацией как трудовые. При этом она ссылалась на следующие обстоятельства:

• ее работа проходила в режиме работы организации с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;

• она подчинялась трудовой дисциплине, работа проходила под руководством и контролем главного бухгалтера;

• наряду с составлением годового отчета она выполняла ряд других поручений главного бухгалтера;

• оплата ее труда производилась 2 раза в месяц в дни выдачи заработной платы;

• она не была предупреждена работодателем о заключении договора подряда.

Работодатель ссылался на то, что Некрасова была принята для выполнения конкретного, индивидуально-определенного задания. Каковы признаки трудового отношения? Какое решение вынесет суд?

**201 группа**

**МДК.01.01 Практические основы бухгалтерского учета активов организации**

**Документационное обеспечение управления**

**203 группа**

**Иностранный язык в профессиональной деятельности**

**МДК.01.01 Практические основы бухгалтерского учета активов организации**

**Документационное обеспечение управления**