Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

(ГОУВПО «АмГУ»)

# Кафедра Гражданского права

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

На тему: Содержание трудового договора

По дисциплине Трудовое право

Благовещенск 2011г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1 Понятие трудового договора

2 Содержание трудового договора

Заключение

Библиографический список

Приложение А. Проект трудового договора

ВВЕДЕНИЕ

Перемены в социально-экономической сфере, произошедшие за последнее время нашей стране, привели к появлению новых возможностей для граждан в области применения ими своих способностей к труду.

Сегодня российское законодательство закрепляет свободу труда. Положения российского законодательства, соответствуют международным обязательствам, принятым Российской Федерацией. В частности, положениям Всеобщей декларацией прав человека, утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. В соответствии со ст. 23 этого документа каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Провозглашается право человека на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации, право на создание профессиональных союзов и на вхождение в них для защиты своих интересов.

Право граждан на труд является одним из самых жизненно важных, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. В Конституции РФ записано, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34).

Традиционно условия реализации гражданином своих способностей к труду при поступлении его на работу в качестве рабочего или служащего (наемного работника) определялись посредством заключения трудового договора

1 ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ч. 1 ст. 56 Трудового кодекса РФ (далее - Кодекс).

Установление порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров относится к ведению федеральных органов государственной власти (ст. 6 Кодекса). Поэтому данные отношения регулируются правилами, содержащимися в актах федерального уровня и прежде всего в разделе III Кодекса. Положения данного раздела конкретизируют предусмотренный ст. 2 Кодекса принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и основываются на общих правилах ст. 9 Кодекса, предусматривающей регулирование указанных отношений в договорном порядке.

Статья 56 Кодекса содержит нормативное определение одной из важнейших и наиболее массовых форм договорного регулирования трудовых отношений - трудового договора - и называет стороны такого договора. Данная статья, сохраняя общий подход к определению трудового договора, ранее заложенный в основу ст. 15 КЗоТ, содержит ряд существенных новелл.

Во-первых, из определения понятия трудового договора исключен употреблявшийся с 1992 г. в качестве синонима этого понятия термин контракт. Кодекс данным термином не оперирует, между тем контрактами называют трудовые договоры, предусмотренные специальными федеральными законами, регулирующими, например, прохождение государственной и муниципальной службы.

Во-вторых, определение трудового договора в ст. 56 Кодекса структурировано иначе, чем соответствующее определение ст. 15 КЗоТ - теперь на первом плане находятся основные обязательства работодателя как стороны трудового договора. Вероятно законодатель, используя этот прием законодательной техники, имел в виду подчеркнуть повышенные социальные обязательства и ответственность работодателя по сравнению с обязательствами работника.

В-третьих, согласно ст. 15 КЗоТ, к основным обязательствам работодателя по трудовому договору относились его обязанности "выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон". Кодекс добавляет к указанным обязанностям также обязанность "предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции", а также уточняет, что работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату "своевременно и в полном размере", что весьма актуально. Исполнение работодателем данной обязанности должно обеспечиваться, в частности, его материальной ответственностью перед работником за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 Кодекса);

В-четвертых, к числу источников нормативного регулирования условий труда, которые должен обеспечить работодатель, теперь отнесены, помимо Кодекса, законов и иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений, также локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 Кодекса);

В-пятых, основные обязательства работника по трудовому договору Кодекс дополнил указанием на то, что работник должен выполнять возложенную на него трудовую функцию лично. Это не предполагает возможности работника по своему усмотрению перепоручить кому-либо совершение действий, относящихся к его трудовой функции.

Определение трудового договора (ст. 56), а также правила, содержащиеся в других статьях раздела III Кодекса, установлены в общих нормах. Их применение может быть частично ограничено положениями раздела XII Кодекса, предусматривающими особенности регулирования труда отдельных категорий работников и у отдельных видов работодателей. Указанные особенности могут устанавливать также дополнительные правила, не предусмотренные общими нормами.

Так, по общему правилу ч. 1 ст. 56 Кодекса, работник обязан выполнять предусмотренную трудовым договором трудовую функцию (т.е. работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы - ст. 15 Кодекса). Если работодателем является физическое лицо, то применяется специальная норма - при заключении трудового договора работник обязан выполнять не запрещенную Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором (ст. 303 Кодекса).

Кроме того, применение общих норм Кодекса к отношениям с участием индивидуального работодателя может быть ограничено просто в силу их противоречия существу соответствующих отношений. Например, согласно ч. 1 ст. 56 Кодекса работник обязан соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Такие правила являются локальным нормативным актом (ст. 8 Кодекса), принять который вправе только работодатель, являющийся организацией или индивидуальным предпринимателем. Принятие правил внутреннего трудового распорядка работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, невозможно. Однако это не означает, что работник, выполняющий работу у такого работодателя, не обязан соблюдать предусмотренные законодательством и работодателем требования к дисциплине труда и трудовому распорядку. В таких случаях работник обязан подчиняться правилам, определяющим распорядок работы и трудовую дисциплину, которые установлены в качестве обязанностей работника трудовым договором (ст. 189 Кодекса) или выражены в не противоречащих трудовому договору указаниях работодателя.

Конституционный принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ), включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, предполагает свободное распоряжение гражданином своими способностями к труду, свободный выбор рода деятельности и профессии. Этим обусловлена и свобода трудового договора для гражданина, который по достижении возраста, установленного ст. 63 Кодекса, вправе: заключить трудовой договор или отказаться от его заключения; выбирать, с каким работодателем им будет заключен трудовой договор; участвовать в согласовании с работодателем условий трудового договора; расторгнуть трудовой договор. Свобода трудового договора для работодателя частично ограничена законом (ст. 64 Кодекса).

Трудовой договор, заключаемый в соответствии с Кодексом, является основанием возникновения трудовых отношений (ст. 15 Кодекса). В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или учредительным документом организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате юридических фактов, которые перечислены в ч. 2 ст. 16 Кодекса. По общему правилу, после вступления трудового договора в силу между работником и работодателем возникают трудовые отношения. Стороны трудовых отношений приобретают права и несут обязанности, установленные ст. 21 Кодекса для работника и ст. 22 Кодекса - для работодателя. Поэтому необходимо иметь в виду, что перечни обязательств работодателя и работника, содержащиеся в определении трудового договора (ч. 1 ст. 56), не являются исчерпывающими.

Трудовое законодательство распространяется только на лиц, заключивших трудовые, а не гражданско-правовые договоры. Поэтому на практике важно различать трудовые договоры и ряд гражданско-правовых договоров (например, подряд, возмездное оказание услуг, поручение, агентирование, авторские и другие договоры), выполнение обязательств по которым тоже может быть связано с трудовой деятельностью физических лиц.

Например, по договору подряда подрядчик обязуется выполнить по заданию заказчика определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 702 ГК РФ). По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги, а заказчик обязуется оплатить эти услуги (ст. 779 ГК РФ). По договору поручения поверенный обязуется совершить от имени и за счет доверителя определенные юридические действия; при этом права и обязанности по сделке, совершенной поверенным, возникают непосредственно у доверителя (ст. 971 ГК РФ). По агентскому договору агент обязуется за вознаграждение совершать по поручению принципала юридические и иные действия от своего имени, но за счет принципала, либо от имени и за счет принципала (ст. 1005 ГК РФ).

В практике некоторых организаций для оформления отношений по выполнению разовых работ, к которым обычно привлекаются сотрудники, не состоящие в ее штате, иногда применяется не основанная на праве форма - так называемые "трудовые соглашения". Подобные соглашения не предусмотрены ни трудовым, ни гражданским законодательством, хотя по своему содержанию это чаще всего гражданско-правовые, а не трудовые договоры (договоры подряда или смешанные гражданско-правовые договоры). При этом содержащееся в названии соглашения определение "трудовое" создает немало практических проблем.

Само по себе название договора, как правило, не является основанием для его отнесения к категории трудовых или гражданско-правовых договоров. Разграничение таких договоров возможно лишь на основе анализа обязательств, составляющих предмет того или иного договора. По трудовому договору работник состоит с работодателем, как правило, в длительных отношениях и обязуется выполнять любые работы в соответствии со своей трудовой функцией. Гражданско-правовые договоры, как правило, применяются при выполнении конкретных, чаще всего разовых, работ, объем, содержание и сроки выполнения которых определяются договором.

Одним из основных критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений является самостоятельность (или несамостоятельность) труда. При несамостоятельном труде рабочей силой работника управляет не сам работник, а работодатель, который обеспечивает работнику необходимые условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации. В таких случаях работник обязан выполнять свою трудовую функцию лично, подчиняться принятым у данного работодателя правилам внутреннего трудового распорядка и нести дисциплинарную ответственность за их нарушение.

В рамках гражданско-правовых отношений лицо, являющееся исполнителем (подрядчиком, поверенным, агентом, автором и др.) самостоятельно организует деятельность по выполнению предусмотренных договором обязательств (определяет необходимые условия труда, планирует время, необходимое для выполнения работы, характер и объемы работ за определенный период и т.п.). Лицо, выполняющее работы по гражданско-правовому договору, не обязано подчиняться действующим у заказчика (доверителя, принципала и др.) правилам внутреннего трудового распорядка.

Правильное определение отрасли законодательства, на базе которого при помощи трудовых и гражданско-правовых договоров регулируются отношения, связанные с трудом, имеет важное практическое значение. От этого зависит, в частности, решение вопроса об ответственности сторон договора в случае возникновения разногласий и конфликтов. Кроме того, трудовое право предусматривает ряд льгот для наемных работников. Например, Конституция РФ, устанавливая право на отдых, фиксирует, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ст. 37). Подобных гарантий не имеют лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, так как они выполняют их, как правило, на свой риск.

В случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работодателем и работником, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ч. 3 ст. 11 Кодекса).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Работодатель и работник в качестве сторон трудового договора являются субъектами трудовых отношений (ст. 15 Кодекса). По определению ст. 20 Кодекса, работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем; работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Основные права и обязанности работника и работодателя установлены соответственно в ст. 21 и 22 Кодекса.

Необходимо иметь в виду, что особенности статуса отдельных категорий работников и отдельных видов работодателей предусмотрены специальными нормами Кодекса, содержащимися в его разделе XII.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, определен в ст. 63 Кодекса, о чем подробнее будет сказано ниже. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю документы, указанные в ст. 65 Кодекса.

После подписания работодателем и работником трудового договора работодатель обязан оформить прием на работу в соответствии с правилами ст. 68 Кодекса.

# 2 СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В соответствии со ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

1) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица);

2) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица (серия и номер паспорта, кем и когда выдан);

3) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

4) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (это может быть закон, учредительный документ или доверенность);

5) место и дата заключения трудового договора.

Вышеуказанные сведения и обязательные условия (таблица 1) должны присутствовать в любом трудовом договоре. Их перечень изменился в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" (далее - Закон N 90-ФЗ). Если же по каким-то причинам при заключении трудового договора в него не были включены эти сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями, при этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к нему либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Таким образом, если у организации (индивидуального предпринимателя) после вступления в силу Закона N 90-ФЗ какие-то трудовые договоры не отвечают требованиям ст. 57 ТК РФ, то в них необходимо внести соответствующие изменения либо должно быть заключено отдельное соглашение (оформлено приложение к трудовому договору), в котором указывались бы недостающие условия.

# Таблица 1 - Условия трудового договора

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Условие договора | Комментарий | Обязательное/дополнительное | Нормативный акт |
| 1. | Место работы | Если работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, обязательно указываются также обособленное структурное подразделение и его местонахождение. В других случаях более детальное указание места работы осуществляется по соглашению сторон. Однако не требуют согласия работника его перемещение у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменения определенных сторонами условий трудового договора (одним из таких условий может быть место работы) | Обязательное | Ст. 57, 72.1 ТК РФ |
| 2. | Дата начала работы | Датой начала работы считается дата фактического начала работы лицом, с которым заключается трудовой договор, а не сама дата заключения (или оформления) трудового договора. При заключении договора по факту выхода работника на работу в тексте договора должна быть проставлена именно та дата, с которой работник фактически начал работу, а не дата, когда договор был оформлен в письменной форме. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу | Обязательное | Ст. 57, 61 ТК РФ |
| 3. | Вступление трудового договора в силу | Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя | Дополнительное | Ст. 57, 61 ТК РФ |
| 4. | Срок действия договора | Трудовые договоры могут заключаться на неопределенное время или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок | Обязательное при заключении срочного трудового договора | Ст.57, 58 ТК РФ |
| 5. | Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) | Трудовая функция работника указывается в соответствии со штатным расписанием, действующим в организации на момент принятия работника. Если согласно федеральным законам с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление компенсаций, льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ. Поэтому если вышеуказанные наименования не соответствуют соответствующим данным в таких справочниках, то штатное расписание должно быть скорректировано под их требования | Обязательное | Ст. 57 ТК РФ |
| 6. | Права работника | В трудовом договоре не обязательно записываются все права работника, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами. Эти права сохраняются независимо оттого, прописаны они в тексте трудового договора или нет. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, с коллективным договором. Специальные права работника, предоставляемые ему в связи с выполнением какой-либо работы, должны быть прописаны непосредственно в трудовом договоре. В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право:  - на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;  - на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;  - на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;  - на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;  - на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, и т.д. | Дополнительное | Ст. 57, 21, 66 ТК РФ |
| 77. | Обязанности работника | В трудовом договоре могут уточняться и обязанности работника применительно к условиям работы. В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан:  добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;  - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;  - соблюдать трудовую дисциплину;  - выполнять установленные нормы труда;  - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;  - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);  - незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) | Дополнительное | Ст. 21,57, 68 ТК РФ |
| 88. | Права работодателя | Основные права работодателя закреплены ст. 22 ТК РФ. Работодатель, в частности, имеет право:  - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;  - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;  - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;  - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;  - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, и т.д. Права работодателя применительно к каждой организации могут быть закреплены локальными нормативными актами. Если какие-то права работодателя не предусмотрены законами или локальными актами, они должны быть прописаны в трудовом договоре | Дополнительное | Ст. 57, 22, 68 ТК РФ |
| 99. | Обязанности работодателя | Основные обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 ТК РФ. Обязанности работодателя применительно к каждой ситуации могут быть закреплены локальными нормативными актами. Если какие-то обязанности работодателя не предусмотрены законами или локальными актами, они должны быть прописаны в трудовом договоре. Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ):  соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;  - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;  - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;  обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;  - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;  - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами, и т.д. | Дополнительное | Ст. 57, 22, 68 ТК РФ |
| 110. | Условия, определяющие характер работы | В трудовом договоре должны быть прописаны те условия труда, о которых стороны пришли к соглашению в связи с будущим характером работы, которую принимаемому на работу лицу предстоит выполнять. В договоре, например, может быть записано условие о разъездном, подвижном характере работы, о периодичности коротких и долгосрочных командировок и т.д. В обязательном порядке в трудовом договоре должны быть оговорены условия труда, если они являются тяжелыми, вредными или опасными | Обязательное в определенных случаях | Ст. 57 ТК РФ |
| 11. | Режим рабочего времени и времени отдыха | Эти условия трудового договора должны быть конкретизированы только в случае, если режим рабочего времени и времени отдыха данного работника отличается от общих правил, установленных у работодателя. Например, в организации с нормальным режимом рабочего времени для конкретного работника по договоренности с ним может быть установлен режим неполного рабочего времени или, например, может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы. Режим рабочего времени и времени отдыха может определяться согласно правилам трудового распорядка | Обязательное в  Определенных случаях | Ст. 57, главы 16-19 ТК РФ |
| 112. | Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и(или) опасными условиями труда | Условия о компенсациях должны быть обязательно включены в трудовой договор, если работник принимается на тяжелую работу или работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В трудовом договоре должны быть также указаны характеристики условий труда на рабочем месте | Обязательное в определенных случаях | Ст. 57 ТК РФ |
| 113. | Условия оплаты труда | В условия оплаты труда могут включаться размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, периодичность выплат и т.п. Поскольку условия оплаты труда работника всегда величины конкретные и порой сугубо индивидуальные, то они должны быть прописаны в трудовом договоре как можно точнее | Обязательное | Ст. 57 ТК РФ |
| 114. | Условие об обязательном социальном страховании работника | В отдельных случаях условия социального страхования будут определяться в зависимости от характера выполняемой работы. Так, например, работник должен быть застрахован от несчастных случаев. Виды и условия социального страхования устанавливаются федеральным законодательством об обязательном социальном страховании. Если работодатель осуществляет дополнительное страхование работника (например, пенсионное или медицинское), то это должно быть прописано в трудовом договоре | Обязательное | Ст. 57 ТК РФ; Федеральный закон от " 24.07.1998 N 125-ФЗ |
| 115. | Условия об испытании работника при приеме на работу | При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Если работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор при условии, что стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе | Дополнительное | Ст. 57, 70 ТК РФ |
| 116. | Условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) | Допуск к государственной тайне осуществляется в добровольном порядке и предусматривает определенные обязательства и ограничения. Взаимные обязательства администрации организации и оформляемого лица отражаются в трудовом договоре (контракте). В соответствии с гражданским законодательством информация составляет служебную или коммерческую тайну, если она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами. В настоящее время существует перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну. Работодатель вправе создавать внутри организации положения о служебной и коммерческой тайне. | Дополнительное | Ст. 57 ТК РФ; Закон РФ от 21.07.1993 N 5485-1 "О государственной тайне" |
| 117. | Условие об обязанности работника отработать после обучения не установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя | Срок такой отработки устанавливается по договоренности сторон, в любом случае он должен соотноситься с суммой, которую работодатель потратит на обучение работника. В данном случае речь не идет о срочном трудовом договоре. Так, работник, уже заключив трудовой договор на неопределенный срок, может предложить работодателю, чтобы последний оплатил ему учебу. В этом случае к основному трудовому договору сторон в письменном виде прилагается заключенное между работником и работодателем соглашение об обязанности работодателя оплатить обучение работника и об обязанности работника отработать в этой связи определенный срок в данной организации. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении | Дополнительное | Ст.57, 58, 249 ТК РФ |
| 118. | Иные условия | В трудовом договоре могут предусматриваться и другие дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами | Дополнительное | Ст. 57 ТК РФ |

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

1) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица);

2) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица (серия и номер паспорта, кем и когда выдан);

3) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

4) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (это может быть закон, учредительный документ или доверенность);

5) место и дата заключения трудового договора.

Вышеуказанные сведения и обязательные условия должны присутствовать в любом трудовом договоре.

трудовой договор гражданский правовой отношение

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л.Анисимова. М.: Юстицинформ, 2008. – 261с.
2. Анисимов Л.Н. Трудовой договор в свете нового законодательства / Л.Н. Анисимов. - М: "Деловой двор", 2008. – 234 с.
3. Буянова М.О. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации М.О.Буянова, К.Н. Гусов К.Н. - М.: "Проспект", 2009. – 513с.
4. Выскваркина М.В. О содержании трудового договора // Налоговый вестник. - №4. – 2007. – С.4-10.
5. Гейхман В.Л. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. - М.: Издательство "Юрайт", 2009. – 459 с.
6. Колобова С.В. Трудовое право России / С.В. Колобова. –М.: ЗАО Юстицинформ, 2005. – 437с.
7. Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации / В.А. Никольский. - М.: ЕАОИ, 2008 - 404 с.
8. Тихомиров М.Ю. Трудовой договор: практическое пособие для работодателей и работников / М.Ю. - М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2009. – 362
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002 г. - N 1 (часть I). - ст. 3.
10. Щур-Труханович Л.В. Содержание и правила оформления трудового договора // Консультант бухгалтера. – 2009. - №3. – С.11-14.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Проект трудового договора

# Трудовой договор N 1

г. Благовещенск "03" февраля 2011 г.

ООО "Люкс", именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице директора Калинина А.И., действующего на основании доверенности от 03.10.2008 N 5, с одной стороны, и Краснов Олег Иванович, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Работник принимается на работу в ООО "Люкс", расположенное по адресу: г. Благовещенск, переулок Святителя Иннокентия, дом 6.

2. Работник принимается на должность помощника бухгалтера.

3. Настоящий Договор является договором по основной работе.

4. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей с 06.02.2011.

5. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью 3 месяца.

6. Работник имеет права и исполняет обязанности, установленные должностной инструкцией.

7. Условия труда Работника отвечают требованиям безопасности и гигиены, не являются тяжелыми, вредными или опасными.

8. Работнику устанавливается неполный рабочий день: с 09.00 до 18.00 с перерывом на обед с 13.00 до 14.00.

9. Работнику устанавливается должностной оклад в размере 15 000 рублей. По итогам года Работнику может быть выплачена премия в соответствии с Положением о премировании.

10. Работник подлежит обязательному социальному страхованию на общих основаниях.

Реквизиты сторон

Работодатель Работник

ООО "Люкс", Краснов Олег Иванович,

675000, г. Благовещенск, 675000, г. Благовещенск, ул.

Переулок Святителя Иннокентия, Ленина, дом 15,

дом 6. паспорт номер 4500 258258,

выдан 01.12.2005 п/с УВД

г. Благовещенска.

Подписи сторон

М.П.