Содержание

Введение

Глава 1. Общие положения о трудовом договоре

1.1 Понятие трудового договора

1.2 Признаки трудового договора

1.3 Стороны трудового договора

Глава 2. Содержание трудового договора

2.1 Определение содержания трудового договора

2.2 Обязательные условия трудового договора

2.3 Дополнительные условия трудового договора

Глава 3. Порядок заключения, изменения трудового договора

3.1 Порядок заключения трудового договора

3.2 Особенности заключения трудового договора с работодателем - физическим лицом

3.3 Изменение условий трудового договора

Заключение

Список используемой литературы

# Введение

Непременным материальным условием существования современного цивилизованного общества в конечном счете и каждого его члена, является осознанная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы в целях удовлетворения своих индивидуальных и общественных, материальных и духовных потребностей и интересов, именуемая трудом.

В настоящее время сложились определенные ценностно-нормативные представления о труде: как надо относиться к труду, сколько времени и сил отдавать работе, каким критериям должен соответствовать продукт труда, как следует относиться к клиентам и коллегам по работе. Каждое новое поколение усваивает эти представления в ходе общественной жизни, а также вносит и свой вклад в их развитие. Трудовая этика отражает социально-культурные индивидуальные трудовые оценки и предпочтения членов общества.

Сфера трудовых отношений тесно переплетена с процессом развития современного общества. Каждый человек пытается определиться в этом мире, найти своё место и роль в этих процессах.

Актуальность выбранной нами темы в том, что трудовая деятельность затрагивает почти каждого трудоспособного человека. Труд человеку необходим для достойного существования в современном, цивилизованном обществе.

Трудовые отношения как общественные отношения регулируются трудовым законодательством. Каждый уважающий себя гражданин должен уметь пользоваться своими трудовыми правами и понимать свои обязанности, а также знать какими гарантиями он обладает и на какие компенсации он имеет право при возникновении трудовых отношений.

В недалеком прошлом трудовое право охватывало только рабочих и служащих, поскольку их труд базировался на государственной собственности, которая являлась преобладающей. Положение существенно изменилось с переходом к рыночным отношениям, возникли разные виды собственности. Действующая Конституция Российской Федерации равным образом признает и закрепляет частную, государственную, муниципальную и другие виды собственности. Многообразие форм собственности не могло не повлиять и на хозяйственную деятельность субъектов.

Развитие малого предпринимательства является резервом, дающим возможность поднять жизненный уровень населения и создать новые рабочие места.

Предпринимательской деятельностью наряду с государственными и муниципальными унитарными предприятиями занимаются хозяйственные товарищества в форме полного товарищества и товарищества на вере и хозяйственные общества - акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью.

Участники товариществ и акционеры, находятся как в имущественных, так и в трудовых отношениях. Если имущественные отношения, касающиеся создания уставного и иных фондов, личных вкладов в имущество организации, реализации акций, распределения прибыли, имущественной ответственности, регулируются гражданским законодательством, то отношения, основанные на личном труде - это сфера трудового законодательства. Фактически трудовые отношения участников товариществ и обществ являются доказательством заключения трудового договора.

Трудовое право регулирует трудовые отношения всех лиц, работающих по трудовому договору в любых организациях независимо от форм собственности и организационных форм, в том числе трудовые отношения работников, являющихся акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ, трудовые отношения работников с индивидуальными предпринимателями и иными физическими лицами. Индивидуальный предприниматель заключает трудовой договор с работником для осуществления предпринимательской деятельности, физическое лицо для обслуживания принадлежащего ему личного потребительского хозяйства (трудовой договор с домработницей, няней, водителем).

Коренные изменения в экономической жизни современной России, глубокий спад производства, отсутствие необходимых средств на финансирование ведущих отраслей экономики обуславливают необходимость повышения роли института трудового договора. Все это не может не сказаться на правовой регламентации труда как эффективного регулятора процесса распределения и перераспределения трудовых ресурсов.

На современном этапе реформирования трудового законодательства такое сложное и многогранное явление, как трудовой договор, неизбежно порождающее множество противоречий в правоприменительной практике, требует самого пристального внимания и осмысления многих правовых категорий.

В Российской Федерации правовые нормы, регулирующие и охраняющие трудовые отношения, образуют важнейшую правовую отрасль - трудовое право, центральным институтом которого является трудовой договор, являющийся правовым основанием возникновения и существования трудовых отношений, а также и других отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями.

В настоящее время в условиях рыночной экономики, несомненно меняются и функции государства в регулировании труда. Наблюдается тенденция уменьшения объема и сферы нормативного регулирования трудовых отношений, многократно возрастает роль и значение трудового договора, принцип свободы трудового договора становится универсальным принципом трудового права.

В современных условиях трудовой договор приобретает особую актуальность, что предопределяется двумя факторами:

1) становление и развитие рыночной экономики.

2) процессом демократизации общества.

Целью исследования данной работы является определение понятия трудового договора, содержания трудового договора, а так же значение и отличительные признаки трудового договора.

Для выполнения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

определить понятие и стороны трудового договора;

определить содержания трудового договора;

охарактеризовать обязательные и дополнительные условия трудового договора;

раскрыть порядок заключения, изменения, трудового договора.

раскрыть проблемы, возникающие на практике при заключении трудового договора.

В соответствии с поставленными задачами, дипломная работа состоит из введения, основного содержания из 3-х глав, включающих параграфы, заключения, списка используемой литературы и нормативных актов, приложения (образцы документов).

Окончание работы над введением 18 февраля 2007г.

# Глава 1. Общие положения о трудовом договоре

# 1.1 Понятие трудового договора

Новые экономические отношения, свобода предпринимательской деятельности повлияли на изменение методов правового регулирования в сфере труда. Отказ от командно-административной системы и переход к экономико-правовым средствам регулирования сопровождаются ослаблением роли государства в установлении форм и условий труда. "Предприятия освобождаются от ведомственного диктата со стороны органов государственного управления и обретают полную хозяйственную самостоятельность, усиливаются горизонтальные связи между хозяйственными органами, которые строятся на принципах равноправия и эквивалентности обмена" [28 ст.45]. Эти изменения проникают и в трудовые отношения, на первый план выдвигаются договорные методы регулирования труда. Одним из инструментов договорного метода регулирования труда является трудовой договор. Впервые легальное определение трудового договора было дано в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 года в ст.17, которая гласила: трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) представляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение.

Буквально сразу же после принятия КЗоТ 1922г. определение трудового договора вызвало ряд замечаний. Особые замечания высказывались по поводу терминологии, используемой законодателем при определении сторон трудового договора. Термины "нанимающийся" и "наниматель" были неприемлемы для социалистического трудового договора. Но необходимо отметить, что КЗоТ принимался, когда допускалось применение наёмного труда в частновладельческих предприятиях.

Определение трудового договора объединяло в одной формуле трудовые договоры, заключающиеся в разных секторах экономики. Другое замечание к определению, содержащемуся в кодексе 1922г. - определение не содержало признаков трудового договора, характеризующих специфику и юридическую природу трудового договора. Н.Г. Александров предлагал раскрыть специфические черты трудового договора через деятельность в качестве рабочего и служащего. Трудовой договор по советскому праву Н.Г. Александров определял как соглашение о работе в качестве рабочего и служащего, то есть не всякий договор о труде, как можно было бы предположить из этимологического значения этого термина, а договор о труде именно в качестве рабочего или служащего. Позднее Н.Г. Александров рассматривал трудовой договор как "соглашение о выполнении работы по определенной рабочей специальности или трудовой должности". [28 ст.34] Однако, надо согласиться с мнением Ф.М. Левианта, что понятие трудового договора путем определения его через род деятельности не улучшено. В таком понятии всё равно отсутствуют другие признаки договора. Некоторые авторы в определение трудового договора вводят такой признак, как обязанность предприятия организовать труд. [45] Современное определение понятия трудового договора дано в ст.56 Трудового Кодекса Российской Федерации от 24.07.2002 № 97-ФЗ, это - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка, действующего у данного работодателя.

Нужно заметить, что трудовое право очень подвижная отрасль, так как все изменения в экономике отражаются в трудовом законодательстве. Появились предприятия и организации различных организационно-правовых форм и организации труда: товарищества, АО, ООО и возможность заключать трудовой договор с работодателем - физическим лицом. Следовательно, закон должен был урегулировать трудовые отношения таких участников как предприятия и организации различных организационно-правовых форм. Ещё конкретнее это положение сформулировано в Трудовом Кодексе РФ ст.6, где предусмотрено, что законы и иные нормативно-правовые акты о труде, договоры о труде регулируют труд всех работников, включая лиц, являющимися долевыми собственниками предприятия и работающих на этих предприятиях, на условиях трудового договора. Это означает, что трудовой договор заключается со всеми работниками, применяющими свой личный труд в коллективах предприятий, учреждений и организаций, независимо от форм собственности и от того, работают ли эти лица по найму, либо являются собственниками имущества хозяйствующих субъектов.

В настоящее время термин "трудовой договор" в законодательстве и в юридической литературе употребляется не в одном, а в нескольких значениях. Поэтому, прежде чем приступить к изучению трудового договора как социального и правового явления, следует сначала рассмотреть хотя бы основные из этих значений и определить, какое содержание предполагается вкладывать в этот термин применительно к тому или иному случаю.

Следует различать понятия "трудовой договор" и "трудовые отношение". Будучи очень похожими категориями, они отличаются содержанием. По определению К.Н. Гусова, "трудовой договор" - это соглашение, а трудовое правоотношение - юридическая связь работника и работодателя. Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника конкретной организации. [37]

Трудовые правоотношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности в соответствии со штатным расписанием; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст.15 ТК РФ). Содержание указанных отношений, корреспондируется в основном с правами и обязанностями сторон трудового договора, то есть работника и работодателя; это вполне логично, поскольку трудовые отношения возникают на основании трудового договора.

Трудовые отношения возникают с момента фактического допущения к работе, независимо от того, был ли оформлен трудовой договор (ст.16 ТК РФ).

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова рекомендуют рассматривать трудовой договор в трёх аспектах, как:

1) соглашение о труде в качестве работника;

2) юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых отношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми;

3) институт трудового права, то есть система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), перевода на другую работу (изменение трудового договора) и увольнение (прекращение трудового договора). [38]

На многозначность термина "трудовой договор" обращают внимание и другие авторы научной и учебной литературы по трудовому праву. Например, по мнению Е.Б. Хохлова, "трудовой договор представляет собой:

1) институт трудового права и трудового законодательства;

2) юридический факт, порождающий трудовое правоотношение;

3) источник субъективного трудового права;

4) юридическую модель трудового отношения". [60 ст.112]

Приступая к рассмотрению основных значений понятия "трудовой договор", следует, прежде всего, обратить внимание на то, что в науке отечественного трудового права трудовым договором традиционно называется один из институтов трудового права, в случаях, когда трудовое право рассматривается в качестве отрасли права Российской Федерации.

Как институт трудового права трудовой договор занимает центральное место в этой отрасли, является стержнем, вокруг которого формируются другие правовые институты, такие, как например, коллективный договор, рабочее время, время отдыха, заработная плата, дисциплина труда, трудовые споры. Именно трудовой договор придает этим институтам смысловую нагрузку и содержательную направленность, поскольку только при наличии трудового договора и в его границах появляются его стороны - работник и работодатель, объединенные трудовым договором. Только при наличии трудового договора возможен организованный процесс производства с сопутствующим ему рабочим временем и временем отдыха, с нормированием труда и заработной платой, трудовой дисциплиной, материальной ответственностью. Всему этому предшествует трудовой договор, заключаемый работодателем с работником. [57]

Как элемент системы трудового права трудовой договор имеет свое внутреннее устройство, позволяющее рассматривать его в качестве самостоятельной системы, состоящей, в свою очередь, из образующих её элементов. Такими элементами трудового договора могут быть: виды трудового договора; необходимые обязательные и дополнительные условия, образующие его содержание; права и обязанности сторон.

Трудовой договор как правовое отношение обладает динамикой, свойственной любому правоотношению, которое возникает, изменяется, прекращается. Так и трудовой договор, он может возникать (заключаться), изменяться, прекращаться.

Как и любое правовое отношение, трудовой договор имеет свой состав, который образуют его элементы:

его субъекты (стороны), каковыми являются работник и работодатель;

объект, то есть, что лежит в фокусе интересов его участников, что объединяет их в одном правовом отношении;

содержание, то есть совокупность корреспондирующих друг другу взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора.

Трудовой договор в качестве юридического факта, то есть правового основания, вызывающего возникновение трудовых отношений, назван законодателем в статье 16 ТК РФ, в которой сказано: "Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом".

Рассматривая трудовой договор как двустороннюю сделку, следует обратить внимание на то, что трудовое законодательство предъявляет к трудовому договору требования, аналогичные тем, которые гражданское право считает необходимыми для действительности сделки. Как и в двусторонней сделке, в трудовом договоре участвуют две стороны - работник и работодатель, обладающие правоспособностью и необходимой трудовой дееспособностью. [49 ст.263]

Законодатель дает легальное определение трудового договора как соглашения 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, действующего у данного работодателя (ст.56 ТК РФ).

Правильное определение понятия трудового договора имеет весьма важное значение, так как выявляет его предмет и указывает на права и обязанности сторон договора, обеспечивает охрану интересов работников, предусмотренных ст.37 Конституции Российской Федерации.

трудовой договор работодатель заключение

Конституция Российской Федерации, обладает высшей юридической силой, устанавливает принципы и основные положения трудового законодательства. К ним относятся свобода выбора деятельности и сферы применения труда, право распоряжаться своими способностями к труду. Принцип свободы труда, провозглашенный в ч.1 ст.37 Конституции РФ, полностью отвечает положениям ст.23 Всеобщей декларации прав человека и в определенной мере уже нашел отражение в действующем общефедеральном, региональном и местном законодательстве. Свобода труда означает, что только самим гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. [40]

Осуществить это право работник может путем заключения трудового договора, при этом он приобретает право на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного федеральным законом минимального размера. Все граждане России имеют равное право доступа к любым должностям в государственных органах в соответствии со своей профессией и без какой-либо дискриминации.

Хочется отметить, что ещё в самом начале XX в. крупнейший ученый-цивилист И.А. Покровский писал: "Всякий договор является осуществлением частной автономии, осуществлением активной свободы… Вследствие этого верховным началом является принцип договорной свободы" [49]. Но при этом он отмечал, что именно вследствие этой свободы договорных соглашений возможны случаи самой жесткой экономической эксплуатации: сторона, экономически сильнейшая, пользуется нуждой стороны слабейшей, ставит ей тяжелые условия, на которые та по необходимости должна согласиться. [49] Интересно, что это положение является весьма актуальным в настоящее время, в период развития рыночных отношений в современной России, особенно применительно к трудовому праву, поскольку его основными функциями являются социальная и защитная.

Важнейшим источником трудового права является Трудовой Кодекс Российской Федерации, введенный в действие с 1 февраля 2002 года. В нем последовательно раскрыты все институты Общей и Особенной части трудового права, а также особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Рассмотрев определения понятия трудового договора, далее в нашей работе мы раскроем такие вопросы как: значение трудового договора, отличительные признаки трудового договора от других видов договоров.

# 1.2 Признаки трудового договора

В современных условиях государство, как правило, устанавливает в сфере трудовых отношений лишь главные принципы регулирования условий труда, основные трудовые права и их гарантии для работников, в отличии от социалистической эпохи, когда государство было практически и монопольным собственником, и почти единственным работодателем, централизованно устанавливавшим все условия труда, оставляя мало места для договорного метода регулирования трудовых отношений. Ныне расширяется метод индивидуальных договорных условий труда, что позволяет лучше учитывать личные особенности работника, определять его трудовые обязанности, а также учитывать особенности условий труда, в сфере производства, так и управления. [48]

Таким образом, закономерно возросшая роль индивидуального договорного регулирования трудовых отношений также нашла отражение в трудовом законодательстве. Трудовой Кодекс РФ позволяет сторонам трудового договора при поступлении на работу договариваться о любых условиях труда, лишь бы они не ухудшали положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Трудовой договор есть распространенный способ реализации принципа свободы труда, когда каждый гражданин самостоятельно распоряжается своими способностями к труду, выбирая вести предпринимательскую деятельность самому или вступить в договорные отношения с хозяйствующими субъектами. При этом путем заключения трудового договора граждане реализуют не только свой принцип свободы труда по ст.37 Конституции РФ, но и право на выбор специальности, профессии, рода занятий, а также места работы. Законодатель согласно ст.60 ТК РФ запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Какие-либо изменения в условиях труда, в соответствии с заключенным трудовым договором, по общему правилу, возможны только с согласия работника. Прекратить же трудовые отношения можно в любой момент по желанию работника, либо по соглашению сторон, а также по инициативе работодателя, но лишь в строго ограниченных законом случаях.

Необходимо отметить, что сам по себе договор, не способен в полной мере защищать интересы работника, как того требует общество. Ведь договор есть продукт согласования интересов и воли сторон, и следовательно, в нем всегда будут превалировать интересы более сильной стороны, как правило, такой стороной является работодатель.

Поэтому многие ученые-юристы считают, что трудовой договор должен сопровождаться системой средств внедоговорного регулирования, в условиях нашего общества данная система должна создаваться, прежде всего государством. [32 ст.77]

Трудовой договор имеет важное экономическое и правовое значение. Он является основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Через трудовой договор определяется расстановка рабочей силы на производстве, распределяются трудовые обязанности работников различных профессий, специальностей, должностей. Трудовой договор закрепляет работников за определенными предприятиями, учреждениями, организациями в различных отраслях экономики и районах страны, объединяет работников в трудовые коллективы.

Трудовому договору присущи свои специфические признаки. Исходя из его легального определения, данного в ст.56 ТК РФ, таковыми признаками являются:

1. Личностный признак трудового договора - заключается в личном выполнении трудовой функции в рамках общего процесса труда данного коллектива работников по обусловленной определенной специальности, квалификации, должности. Предметом трудового договора является сам живой труд работника в общем процессе производства, как проявление его трудоспособности, в то время как "рабочая сила", как "совокупность физических и духовных свойств человека", составляет содержание его общей, профессиональной или специальной трудоспособности, являясь по сути предпосылкой к выполнению работы определенного рода и реализуясь в конкретной трудовой деятельности человека. [61] Трудовая функция работника определяется с учетом специальности, квалификации, профессии или должности, которые оговариваются при заключении трудового договора. И.А. Ставцева и О.С. Хохряков дают следующие определения понятий профессия, специальность и квалификация. [56] Профессия - отражает родовое или отраслевое разделение труда, она характеризует широкую область деятельности, в которой работник может применить свои трудовые способности в соответствии с имеющимися у него навыками, знаниями, умением (учитель, врач). Специальность - это более узкая сфера деятельности в пределах конкретной профессии (учитель географии, офтальмолог). Квалификация - уровень теоретических и практических знаний по соответствующей профессии, специальности, которой отвечает определенному тарифному разряду, классу, категории, ученой степени, званию установленных определенным нормативным актом.

Определение трудовой функции предопределяет комплекс прав и обязанностей работника, продолжительность рабочего времени, отпусков, различные льготы и преимущества. Трудовые обязанности работника как составная часть трудовой функции конкретизируется применительно к особенностям производства в Едином тарифно-квалификационном справочнике, где установлены требования к знаниям и умению работников различных специальностей и квалификаций (разрядов). Поэтому трудовая функция работника, например, может быть определена при заключении трудового договора следующим образом: токарь 5 разряда, слесарь-сантехник 4 разряда, водитель 2 класса, бухгалтер расчетного отдела.

Трудовая функция государственных служащих имеет свои особенности и определяется характером государственной должности. В соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004г № 79-ФЗ государственная должность - должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов РФ, а также иных государственных органах, образуемых в соответствии с Конституцией РФ, с установленным кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного государственного органа, денежным содержанием и ответственностью за исполнение этих обязанностей. Трудовая функция государственного служащего зависит от того, какую государственную должность он занимает. [5]

С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данного предприятия, учреждения, организации и членом трудового коллектива.

2. Организационный признак трудового договора. Этот признак заключается в следующем: работник должен подчиняться внутреннему трудовому распорядку предприятия, организации, учреждения. Под внутренним трудовым распорядком понимается определенный режим труда, обеспечивающий слаженную деятельность работников, правильную организацию и безопасные условия труда, выполнение установленной меры труда. Указанный режим работы регулируется законами, подзаконными актами, правилами внутреннего трудового распорядка, договорными соглашениями. Составным элементом внутреннего трудового распорядка является выполнение в процессе труда распоряжений руководителей производства и других требований, определяющих содержание трудовой дисциплины.

Трудовая дисциплина это общественные отношения в организации, возникающие по поводу распределения прав, обязанностей, ответственности, исполнения обязанностей, использования прав, применения мер поощрения и принуждения. Дисциплина труда - это функция, элемент социальной системы, обеспечивающий сохранение существующих отношений, самой социальной системы. Порядок подчинения работника, правила поведения работника - это лишь часть понятия дисциплины. Когда говорят о дисциплине человека, государственного служащего, организации, обычно говорят о степени исполнения обязанностей, то есть рассматривается исполнительская дисциплина. [59] Дисциплинарные отношения - часть трудовых отношений. Сторонами дисциплинарных отношений являются все участники трудовых отношений. Установление отношений руководства и подчинения в процессе труда - характерная черта трудового договора. При работе по трудовому договору правовой регламентации подлежит сам процесс труда и условия его применения. Степень такой регламентации зависит от специфики производства, характера трудовой связи. Трудовой Кодекс предусматривает, что трудовой распорядок на предприятиях, учреждениях, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемый общим собранием (конференцией) работников предприятия, учреждения, организации по представлению организации. В содержание правил внутреннего распорядка входят: общие положения, порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и работодателя, основные права работников и работодателя, рабочее время и его использование, поощрения за успехи в работе, ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Таким образом, установление отношений руководства и подчинения в процессе труда - характерная черта трудового договора.

Перечисленные признаки трудового договора позволяют нам отличить его от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (договор подряда, возмездного оказания услуг и т.д.)

Прежде всего они отличаются по предмету договора. В трудовом договоре предметом является процесс труда, то есть трудовая функция, которую будет выполнять работник - например, он будет выполнять обязанности бухгалтера, инженера, юрисконсульта, уборщика территории. В договоре гражданско-правового характера предметом является результат труда - например, проведение семинара, ремонт помещения, который оформляется актом сдачи-приемки работ или оказания услуг. [32]

В процессе труда работник должен соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у работодателя, и за нарушение обязанности подчиняться трудовой дисциплине на работника может быть возложена дисциплинарная ответственность. Чего нет в гражданско-правовых договорах, где предусмотрена лишь имущественная ответственность.

Работодатель по трудовому договору исходя из смысла ст.189 ТК РФ должен создать необходимые условия труда для успешной работы, организовать рабочее место, достаточное освещение, обеспечить средствами коллективной и индивидуальной защиты (предоставить спецодежду, оборудовать помещение кондиционером), организовать место для приема пищи и отдыха. По договору подряда, поручения, авторскому, изобретательскому и другим, связанным с трудом, работник не подчиняется дисциплине, внутреннему трудовому распорядку, а организует работу самостоятельно, выполняя её на свой риск, и сам обеспечивает безопасные условия труда. Риск случайной гибели результата труда лежит на исполнителе (подрядчике).

Следующее существенное отличие: обязанность работодателя своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Обязанность заказчика по договору гражданско-правового характера - выплатить исполнителю вознаграждение за результат работы - в сроки, установленные договором, чаще всего в течение периода времени, начало которого определяется моментом подписания акта приемки выполненных работ.

С момента заключения трудового договора работник имеет право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством (на возмещение расходов, связанных со служебной командировкой; предоставление ежегодных отпусков с сохранением места работы, должности; предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, связанных с обучением в образовательных учреждениях). [2 ст.114,168-176] Только работа по трудовому договору включается в трудовой стаж работника, дающего право на получение пенсии. Только работающие по трудовому договору граждане подлежат обязательному государственному страхованию, и имеют право на получение пособия в случае болезни, беременности, родов, иной временной нетрудоспособности. В случае смерти работника у его иждивенцев появляется право на пособие по случаю потери кормильца. На работника ведется трудовая книжка.

При выполнении же работ по гражданско-правовому договору все эти социально значимые правовые последствия не наступают.

Поэтому отграничения трудового договора от сходных гражданско-правовых договоров имеет важное значение.

И, наконец, трудовой договор призван охранять личность работника. Нельзя не отметить, что при существующей практике регулирования трудовых отношений обеспечить соблюдение норм трудового законодательства удается далеко не всегда. В немалой степени это происходит благодаря тому, что регулирование труда в решающей степени зависит от позиции работодателя, который ныне является хозяином на производстве. [52] Не секрет, что сейчас, при угрозе оказаться в многомиллионной армии безработных, работники находятся в полной зависимости от воли работодателя. И то, что в настоящее время содержание трудового законодательства имеет ярко выраженную социальную направленность, поскольку в нем отражены интересы работников, вероятно, служит одной из причин того, что его нормы часто нарушаются.

Рассмотрев признаки трудового договора переходим к следующему вопросу - стороны трудового договора.

# 1.3 Стороны трудового договора

Общее определение сторон трудового договора дается в Трудовом кодексе Российской Федерации в статье 56 "Понятие трудового договора. Стороны трудового договора", в части 2 которой записано: "Сторонами трудового договора являются работодатель и работник".

Такого общего определения сторон трудового договора явно недостаточно для того, чтобы ответить на вопросы: кто конкретно может выступать в качестве работодателя и работника, какими признаками и свойствами должны обладать лица, чтобы выступать в рассматриваемых качествах.

Для поиска ответов на поставленные вопросы попытаемся обратиться к другим нормам трудового права, прежде всего к статье 20 ТК РФ "Стороны трудовых отношений". Обращение к указанной статье тем более правомерно, что, как было установлено в начале нашей работы, термином "трудовой договор" в юридической литературе и в законодательстве часто называется правовое отношение, существующее между работником и работодателем в период действия заключенного ими трудового договора. Будучи урегулированным нормами трудового права, данное правоотношение становится трудовым правоотношением, которое для краткости вполне уместно именовать трудовым отношением.

При таком подходе понятия "трудовое отношение" и "трудовой договор" полностью совпадают не только по содержанию, но и по действию в пространстве и во времени, поскольку трудовые отношения могут существовать только в границах и в пределах действия трудового договора. Следовательно, сторонами в трудовом договоре и в трудовых отношениях будут одни и те же лица. Поэтому работник и работодатель, будучи сторонами трудового договора (ч.2 ст.56 ТК РФ), одновременно являются и сторонами трудовых отношений, определяя которых законодатель в статье 20 ТК "Стороны трудовых отношений" установил: "Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. 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. [2] Однако этих ориентиров явно не достаточно для ответа на вопрос: кто может быть работодателем и работником, какими возрастными, образовательными, психофизическими, юридическими и другими признаками должны обладать лица, чтобы выступать в рассматриваемых качествах.

Термин "работник" и "работодатель" достаточно новы для современного трудового права. До 1998 года они не употреблялись в отечественном законодательстве. В действовавшем до этого советском, а затем и в российском трудовом праве, в частности, в принятых в 1970годах Верховным Советом СССР Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а так же и в Кодексе законов о труде РСФСР 1971 года трудовой договор определялся как "соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией". [34] С переводом экономики страны к рыночному регулированию прежнее название сторон трудового договора перестали отражать сущность и назначение новых трудовых отношений. В их основе стали лежать уже не гарантированное государством всеобщее право на труд и конституционная обязанность трудиться, а направленные на получение прибыли, интересы наемного работника и такие же интересы использующего его труд работодателя.

Работник как одна из сторон трудового договора - это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Гражданин как субъект трудового права должен обладать способностью к труду. Фактическая способность к труду и способность к труду как юридическая категория (трудовая правосубъектность) - понятия не тождественные. По действующему законодательству трудовая правосубъектность наступает, как правило, по достижении гражданином 16-летнего возраста, а в соответствии со статьей 63 ТК РФ в случае получения общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форма обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителей) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирка допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании или исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указывается максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа. [2 ст.63]

Нормы, закрепленные в ч.3 и 4 ст.63 ТК РФ, являются новеллой трудового законодательства, однако возникает вопрос, с какого возраста работник, не достигший 14 лет, станет деликтоспособен. Вряд ли можно применять по аналогии ст.21 ГК РФ, ибо в ст.56 ТК РФ говорится о личном характере труда работника. Как отмечает В.И. Миронов, одной из главных гарантий защиты прав в сфере труда следует признать возможность обращения в судебные инстанции. [47] В соответствии с п.4. ст.37 ГПК РФ несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет по делам, возникающим из трудовых, публичных и иных отношений, вправе лично защищать свои интересы в суде, выступать истцами и ответчиками. До 14 лет наличие деликтоспособности, а также гарантий реализации трудовых прав связано с деятельностью законных представителей, а также органов опеки и попечительства. По мнению автора, правовая конструкция должна обеспечивать баланс обязанностей и гарантий работников. Поэтому лица в возрасте до 14 лет должны иметь право защищать свои интересы, в том числе и в суде. В связи с чем, по мнению указанного автора, необходимо разработать особый процессуальный порядок обращения за судебной защитой работающих в возрасте до 14 лет. [47]

Убедительным представляется мнение О.В. Смирнова, утверждающего, что участие детей в театральных, концертных, кинематографических и цирковых постановках должно регулироваться не трудовым, а гражданским правом на основе специального закона или постановления Правительства с указанием необходимых гарантий и ограничений в применении их труда, договорные же отношения должны заключаться не с детьми (до 14 лет), а с родителями или опекунами. [43]

Помимо возрастного критерия трудовую правосубъектность граждан характеризует и волевой критерий, то есть состояние волевой способности граждан к труду.

По мнению большинства ученых, трудовая правосубъектность ни коем образом не зависит от психического и физического состояния индивида. Например, О.В. Смирнов утверждает, что наличие некоторой физической способности к труду душевнобольного или слабоумного, признанного недееспособным, не должно порождать иллюзий относительно его трудоспособности. Гражданин, признанный недееспособным, не может стать субъектом права на труд, так как из-за отсутствия у него дееспособности он не может обладать трудовой правосубъектностью. [51] По мнению Б.К. Бегичева, состояние психики лица не влияет на состояние трудовой правоспособности в целом, а сказывается на одном из его элементов. [31]

С точки зрения В.В. Федина, утверждающего, что в качестве единственного необходимого условия трудовой правосубъектности выступает возрастной критерий, тогда как от волевого (психического) критерия и критерия физического состояния лица зависит лишь объем трудовой правосубъектности в части личного осуществления трудовых прав и несения обязанностей. [59]

Таким образом, состояние здоровья, а так же других возможностей и способностей гражданина к труду также определяют зависимость фактического содержания трудовой дееспособности. Поэтому, например, способность инвалида трудиться в пределах и объеме, допускаемых состоянием здоровья, определяются не самим гражданином, а государством (КЭК), работодателем.

Статей 37 Конституции РФ закреплено за каждым гражданином право свободно распоряжаться своими способностями к труду. [1] Выбирать род деятельности и профессию. Ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. При этом такое ограничение может быть лишь частичным и лишь временным (лишения права на определенный срок занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью). Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъектности не допускается.

Мы рассмотрели, что в качестве работника в трудовом договоре может выступать любое физическое лицо, достигшее установленного законом возраста на момент поступления на работу и обладающее трудовой правоспособностью и дееспособностью.

Юридические лица не могут быть стороной в трудовом договоре в качестве работника. Работа, которая может выполняться юридическим лицом в интересах другого юридического или физического лица, может осуществляться в рамках гражданско-правовых отношений, на основании договора о выполнении работ, услуг, поручения, представительства.

Среди всех работников по своему правовому положению заметно выделяются лица в возрасте до восемнадцати лет, то есть несовершеннолетние. Они не могут быть приняты на работы, связанные с материальной ответственностью, на подземные, тяжелые работы, работы с вредными условиями труда. Их запрещено привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным и некоторым другим видам работы. Для них устанавливаются особые требования по нормированию труда, охране труда, дополнительные льготы и гарантии с учетом их психофизического развития и жизненного опыта в целях сохранения здоровья, создания им благоприятных условий для получения образования, овладения профессией, культурного досуга и отдыха.

Юридическая ответственность работника как субъекта трудового права за нарушение своих трудовых обязанностей применяется в виде санкций трудового права и наложения материальной и дисциплинарной ответственности.

При решении вопроса о возможности заключения трудового договора с конкретным лицом, работодатель учитывает и его деловые качества. Под деловыми качествами следует, понимать "способности физического лица выполнять определенную функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям (владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере). [21] Деловые качества лиц, желающих заключить трудовой договор, подтверждаются документами, предъявляемыми при трудоустройстве.

Требования, предъявляемые работодателем к лицам, желающим занимать определенные должности указываются в должностных инструкциях или характеристиках работ, действующих в организации.

Второй стороной трудового договора является работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В случаях предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

В науке трудового права существуют различные мнения о понятии "работодатель".

Трудовая правоспособность юридического лица в отличие от трудовой правоспособности гражданина (физического лица) является специальной. По своему содержанию трудовая правоспособность организации (юридического лица) должна соответствовать определяемым в её уставе целям и задачам деятельности. Соответственно различию целей и задач деятельности тех или иных организаций (юридических лиц), следовательно, и их организационно-правовой формы соответствует содержание и объём трудовой правоспособности у различных организаций (работодателей). [44]

Рассмотрим элементы правового статуса работодателя. Правосубъектность работодателя, как отмечается в юридической литературе, определяют два критерия: оперативный - характеризующийся способностью работодателя осуществлять прием и увольнение работников, подбор и расстановку кадров, организовывать их труд и создавать необходимые условия для работы; имущественный - способность рассчитываться с работниками за результат труда, а для этого работодатель должен иметь имущественную обособленность. Именно её выражает содержащееся в статье 48 ГК РФ указание на то, что юридическое лицо имеет в собственности, в хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. При этом обособленное имущество (основные и оборотные средства) коммерческих организаций отражается в самостоятельном балансе, а некоммерческих - в самостоятельной смете. [3]

Следовательно, любое юридическое лицо может быть работодателем по трудовому праву, его трудовая правосубъектность возникает с момента государственной регистрации. Порядок регистрации юридических лиц установлен Федеральным законом от 08.08.2001г. № 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей". Данные государственной регистрации включаются в единый государственный реестр юридических лиц, открытый для всеобщего ознакомления. Юридическое лицо считается созданным со дня внесения в указанный реестр соответствующей записи.

Поскольку работодателем выступает юридическое лицо, его обособленные структурные подразделения (филиалы или представительства) в силу статьи 55 ГК РФ не являющиеся юридическими лицами, не могут от своего имени вступать в трудовые отношения. Руководители этих структурных подразделений могут заключать трудовые договора лишь от имени юридического лица и только в том случае, если это право им предоставлено положением о структурном подразделении и закреплено в соответствующей доверенности. [3]

Новая редакция ст.20 ТК РФ делит работодателей - физических лиц на 2 категории.

К первой категории относятся работодатели - физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей. [42]

Ко второй категории относятся - физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Заключать трудовые договора в качестве работодателей имеют право:

1. Физические лица достигшие возраста 18 лет при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объёме, а также лица, не достигшие указанного возраста, со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объёме. В соответствии со ст.21 ГК РФ, под дееспособностью понимается способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их. Законом допускается вступление в брак до достижения 18 лет, гражданин, не достигший 18-летнего возраста, приобретает дееспособность в полном объёме со времени вступления в брак. Полностью дееспособным может быть объявлен несовершеннолетний, достигший 16 лет, если он работает по трудовому договору, по контракту, или с согласия родителей, усыновителей, занимается предпринимательской деятельностью. [3]

2. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности. В соответствии со ст.30 ГК РФ, гражданин может быть ограничен судом в дееспособности в случае, если он "вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит семью в тяжелое материальное положение". Над ним устанавливается попечительство. Такие физические лица имеют право заключать трудовые договоры с работниками только в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, и с письменного согласия попечителей.

3. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие 18 лет, но признанные судом недееспособными. Недееспособным может быть признан гражданин, который вследствие психического расстройства не может понимать значение своих действий или руководить ими, над ним устанавливается опёка. [3] От имени такого физического лица трудовые договоры с работником, в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства, может заключать опекун.

4. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Законные представители физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

Особенности заключения трудового договора с работодателем - физическим лицом, мы подробнее рассмотрим далее в нашей работе в 3 главе "Заключение трудового договора".

Раскрыв понятие трудового договора, рассмотрев признаки трудового договора и определив стороны трудового договора в первой главе нашей работы, далее мы переходим к следующей главе - содержание трудового договора.

Окончание работы над 1 главой 11 марта 2007 года

# Глава 2. Содержание трудового договора

# 2.1 Определение содержания трудового договора

Обычно под содержанием договора понимаются права и обязанности его сторон. Трудовой договор в этом плане специфичен: его содержание составляют сведения и условия. Одной из новых особенностей содержания трудовых договоров в трудовом праве является выделение сведений. Согласно ч.1 ст.57 Трудового Кодекса в трудовом договоре указываются следующие сведения:

1. Место и дата заключения трудового договора. Место составления документа указывают с учётом принятого административно-территориального деления. (г. Москва, г. Новосибирск, г. Омск). Датой документа является дата его подписания. Дату оформляют арабскими цифрами в последовательности: день месяца, месяц, год.

2. Наименование работодателя (фамилия, имя и отчество работодателя - физического лица). Наименование работодателя - юридического лица должно быть указано в полном и сокращённом варианте (в том случае, если учредительные документы организации (в частности её устав) предусматривают сокращенное наименование. А также сведения о документах, удостоверяющих личность работодателя - физического лица и идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) - работодателя, за исключением работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

3. Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями. В случае заключения трудового договора руководителем организации следует сделать указание на его должность и на документ, дающий право на заключение трудовых договоров (это право, как правило, закрепляется в уставе организации).

4. Фамилия, имя, отчество работника и сведения о документах, удостоверяющих его личность (паспорт или иной документ). Подробнее о документах, удостоверяющих личность работника мы рассмотрим в следующей главе "Заключение трудового договора".

Как видно, употребление слова "сведения" относительно всей перечисленной информации вызывает определенные сомнения. Однако исходя из смысла ч.3 ст.57 ТК РФ все-таки получается, что все перечисленное надо называть именно "сведениями", указываемыми в трудовом договоре. [54] Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения, предусмотренные ТК РФ, то недостающие данные вносятся непосредственно в текст трудового договора. [53]

Термин "условие трудового договора" можно определить как право одной стороны и корреспондирующая этому праву, обязанность другой стороны, связанные с решением в договорном порядке определенного вопроса или определенной группы вопросов трудового права (например, одним из условий трудового договора является трудовая функция, работодатель обязан предоставить работнику работу по указанной в трудовом договоре трудовой функции, а работник в порядке корреспондирования имеет право требовать этого от работодателя). Эти условия устанавливаются Трудовым кодексом, иными законами и подзаконными нормативными правовыми актами, в том числе локальными, а могут устанавливаться и самими сторонами трудового договора.

В теории трудового права различают два вида условий трудового договора в зависимости от порядка их установления: а) условия, вырабатываемые самими договаривающимися сторонами (непосредственные условия); б) условия, содержание которых не вырабатывается сторонами, так как они уже предусмотрены в законах и иных нормативных актах (производные условия). [27] Непосредственные и производные условия в юридической литературе часто называют соответственно договорными и внедоговорными.

Производные условия (внедоговорные), которые входят в содержание трудового договора в силу самого заключения его, в обязательном порядке регулируют взаимоотношения сторон (субъектов) договора, наделяя их целым комплексом взаимных прав и обязанностей. Трудовой договор становится здесь основанием для их реализации. [39]

Непосредственные (договорные) условия принято подразделять на две группы:

1) необходимые (обязательные) условия, без которых трудовой договор не может считаться заключенным, а трудовое правоотношение возникшим;

2) дополнительные (факультативные) условия, не обязательные для существования договора. [29]

Л.Ю. Бугров подчеркивает, что стороны не вполне свободны в выработке условий трудового договора, что по нашему мнению, вполне справедливо. Трудовое право именно поэтому и выделилось в начале XX в. из гражданского, что законодатель счёл необходимым предусмотреть определённый минимум гарантий работнику, который не может быть изменён соглашением сторон. Это связано с двумя характерными особенностями трудового правоотношения: экономическое неравенство сторон и подчиненным положением работника. Ограничивая свободу договора, законодатель стремится помешать работодателю, во-первых, используя своё экономическое превосходство, диктовать кабальные условия при заключении трудового договора и, во-вторых, злоупотреблять властью после его заключения. [35]

В настоящее время законодательство не предусматривает единой унифицированной формы трудового договора. Стороны сами разрабатывают удобную для них форму. Трудовой Кодекс РФ отказался от употребления термина "существенные условия трудового договора". Теперь условия трудового договора делятся на обязательные и дополнительные.

Рассмотрим далее в нашей работе, какие обязательные и дополнительные условия, включают в трудовой договор, в соответствии с законодательством.

# 2.2 Обязательные условия трудового договора

Круг условий трудового договора и их классификация в отечественном трудовом праве неоднократно менялись в зависимости от того или иного этапа развития нашего общества, государства и права. Обязательность условий трудового договора означает, что такие условия должны быть раскрыты сторонами в любом трудовом договоре. Если этого не происходит, то работодатель может быть наказан в установленном порядке за нарушение требований трудового законодательства. [46]

Обязательными условиями являются такие условия, без которых трудовой договор не может считаться заключенным и, следовательно, реально не может возникнуть трудовое правоотношение. Обязательными для любых трудовых договоров условиями являются:

1. Место работы. Место работы означает местность (населенный пункт) и территорию в границах этой местности, где выполняется работа (местонахождение работодателя). Если работник принимается на работу в филиал, в трудовом договоре указывается как собственное наименование филиала, его почтовый адрес, так и полное наименование юридического лица. Например, Сургутский филиал общества с ограниченной ответственностью "СИБИРЬ", г. Сургут, ул. Ленина, 12

2. Трудовая функция. Трудовая функция одно из обязательных условий трудового договора. В юридической и экономической литературе содержание трудовой функции определяется обычно такими категориями, как профессия, специальность, квалификация. Ученые выдвинули ряд определений понятий "профессий, специальность, квалификация". Профессия - это постоянный вид трудовой деятельности работника, требующий специальных навыков и соответствующих знаний, приобретаемых в процессе профессионально-технического обучения (врач, учитель, инженер). Специальность - это разновидность профессии, которая установилась в результате разделения труда. Она требует более узкой подготовки и производственных навыков в какой-то определенной области, относящейся к профессии работника (учитель - химии, врач - логопед, инженер - сметчик). Квалификация - это степень и вид профессиональной обученности, то есть уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они выполняют (учитель химия 1 категории, слесарь-сантехник 5 разряда). Без учета этих категорий невозможно отграничить одну работу от другой. [50]

Трудовая функция устанавливается путем определения сторонами конкретной профессии или должности, а также специальности и квалификации, в соответствии со штатным расписанием организации.

Работник обязуется выполнять обусловленную соглашением трудовую функцию лично.

Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Принятие Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих возложено на Министерство здравоохранения и социального развития РФ.

Трудовая функция работника определяется наименованием его должности в штатном расписании и конкретизируется соответствующей должностной инструкцией. Например, должностная инструкция специалиста отдела кадров, где указываются квалификационные требования, обязанности, права, взаимосвязи и ответственность работника на этой должности.

В тех случаях, когда поручаемая работнику трудовая функция не укладывается в рамки одной должности, профессии или специальности, в договоре указываются конкретные виды поручаемой работнику работы. [46]

3. Дата начала работы. Дата начала работы - день, с которого работник должен приступить к исполнению трудовых обязанностей, а именно число, месяц, год. Эта дата может совпадать с моментом заключения договора, либо стороны могут договориться, что работник приступит к исполнению обязанностей позже (например, договор заключается в пятницу, а датой начала работы указан день, приходящийся на понедельник).

Если договор не был оформлен в письменной форме, он считается заключенным (вступившим в силу) со дня, когда работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя. Однако следует иметь в виду, что представитель работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица, в силу заключенного с этим лицом трудовым договором наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения. [21]

В том случае, если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу, со дня подписания договора работником и работодателем. [2]

Часть 1 статьи 58 ТК РФ предусматривает, что трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Если трудовой договор заключен на определенный срок, в нем следует указать срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного договора в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами. Статьи 59 ТК РФ сейчас четко определяет, в каких случаях трудовой договор однозначно заключается на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения. Приведем несколько примеров причин заключения срочного трудового договора:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника за которым сохраняется рабочее место (например, в случаях болезни работника, нахождения его в отпуске, при исполнении им государственных обязанностей, при отстранении его от работы, при направлении работника в командировку);

на время выполнения временных (до 2-х месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг (например, основная деятельность организации (акционерного общества) - швейное производство. В связи с заключением организацией договора подряда на изготовление большой партии швейных изделий к установленному в договоре сроку, принято решение об увеличении штатных единиц работников (закройщиков, раскройщиков, швей). С работниками, принимаемыми на работу по этим профессиям, заключается срочный трудовой договор с указанием причины: "для выполнения работ, связанных с заведомо временным расширением производства, ст.59 ТК РФ").

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, то условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. [2]

4. Условия оплаты труда. В трудовом договоре в обязательном порядке отражаются условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Согласно ч.1 ст.135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В новой редакции ст.129 ТК РФ, под тарифной ставкой понимается фиксированный размер оплаты труда работника, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклад - это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. [2]

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договоров, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размер заработной платы определяется на основе Штатного расписания. Помимо тарифной ставки, оклада, в трудовом договоре необходимо указать и все доплаты и надбавки, размер премий, выдаваемых в обязательном порядке, районный коэффициент.

Помимо размера заработной платы в трудовом договоре следует указывать порядок, место и сроки выдачи заработной платы, что предусмотрено ст.136 ТК РФ. Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Дата выплаты заработной платы (конкретные числа календарного месяца) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

5. Режим труда и отдыха. Обязательным также является условие - режима труда и отдыха. В соответствии со ст.100 ТК РФ, режим рабочего времени должен предусматривать: продолжительность рабочей недели; работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников; продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены); время начала и окончания работы; время перерывов в работе; число смен в сутки; чередование рабочих и нерабочих дней. [2]

Время отдыха это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. [2] Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска. [2]

Режим труда и отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. При разработке этого документа работодатель должен учитывать, что действующее законодательство предусматривает нормы, определяющие особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников (работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы). [19]

Если режим труда и отдыха конкретного работника отличается от общего режима, установленного у работодателя, то это условие обязательно отражается в трудовом договоре. Например, работнику устанавливается неполное рабочее время (неполный рабочий день); работник работающий на условиях совместительства, будет работать в режиме пятидневной рабочей недели (с выходными днями - суббота, воскресенье), с продолжительностью рабочего дня 4 часа (с 17 до 21 часа) - продолжительность рабочего времени совместителей установлена ст.284 ТК РФ.

В том случае, если режим труда и отдыха работника ничем не будет отличаться от режима труда и отдыха других работников, то работодатель при заключении трудового договора ссылается на соответствующий раздел Правил внутреннего трудового распорядка и обязательно должен ознакомить работника с этим документом под роспись, до заключения трудового договора, что предусмотрено новой редакцией ч.3. ст.68 ТК РФ.

6. Характеристика условий труда. Работодатель также должен включить в трудовой договор характеристики условий труда, компенсации работникам за тяжёлую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда. В данном разделе трудового договора работодатель должен дать характеристику условий труда на рабочем месте (например, подземные работы; горячий цех; зона радиоактивного заражения; химическое производство), а также дать перечень компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда. Например, бесплатная выдача молока и других равноценных пищевых продуктов, что закреплено ст.222 ТК РФ и Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.03.2003 г. № 126 "Об утверждении перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов". Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.117 ТК РФ, список производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день).

Статья 221 ТК РФ обязывает работодателя обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, проводить предварительные и медицинские осмотры за счет средств работодателя.

В соответствии с новой редакцией статьи 219 ТК РФ, размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работа с вредными и/или опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определенном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышенные или дополнительные компенсации устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В трудовом договоре должно быть зафиксировано, что рабочее место работника по результатам аттестации характеризуется: безопасным условием труда; вредными условиями труда; опасными условиями труда. В зависимости от степени вредности, тяжести, опасности условий труда устанавливается льгота и компенсация за работу в таких условиях. [61]

7. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы.

Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы, это новое условие, раннее не предусматривающееся в ст.57 ТК РФ. Работа может иметь подвижной, разъездной характер, осуществляться в пути, вахтовым методом, в полевых условиях. Например, работа водителей, осуществляющих междугородние рейсы, носит разъездной характер; работа работников поездных бригад пассажирских поездов осуществляется в пути; вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности. [46]

В этой части трудового договора можно указать не только на характер работы, которую будет выполнять работник, но и сослаться на коллективный договор, соглашение или локальный нормативный акт. Предусматривающий перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работников, работающих в полевых условиях или участвующих в работах экспедиционного характера, и устанавливающий размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками указанных работников. [46] Размеры и порядок возмещения расходов, определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, а также определяются трудовым договором. [2]

8. Права и обязанности работника и работодателя. Такие условия как права и обязанности работника и работодателя устанавливаются ст.21, 22 Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Основные права и обязанности работника отражены в ст.21 ТК РФ, определяются с учётом специфики его трудовой деятельности. Законодатель разъясняет какие права имеет работник и какие при этом он несет обязанности в процессе трудовых отношений. В трудовом договоре указываются, в частности, основные характеристики работы и требования к уровню их выполнения по объему работы её качеству, уровню выполнения норм труда и нормированных заданий, соблюдению правил по охране труда и обеспечению безопасности труда. В отношении должностных лиц фиксируется круг их функций, прав и обязанностей. Четкое распределение и закрепление в трудовом договоре прав и обязанностей работника вносит необходимую определенность в отношения сторон, позволяет предотвратить конфликтные ситуации.

Права и обязанности работодателя определены ст.22 ТК РФ. При этом, в договоре указываются его конкретные обязанности, например, по созданию условий для безопасного и эффективного труда: оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда, своевременно обеспечивать оборудованием, инструментами, технической документацией и другими средствами, необходимыми для выполнения его трудовой функции.

При заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен со всеми принадлежащими ему правами и обязанностями, а также правами и обязанностями работодателя, предусмотренными нормативными правовыми актами, принятыми в организации, коллективным договором, соглашением. Факт ознакомления должен быть удостоверен его подписью.

9. Условия об обязательном социальном страховании работника. Следующее, рассматриваемое нами обязательное условие трудового договора, это условие об обязательном социальном страховании работника. Обязательное социальное страхование - это часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхования работающих граждан от возможного изменения материального и/или социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам. [6]

В трудовом договоре необходимо указать на обязанность работодателя осуществлять обязательное социальное страхование работника. Обязанность работодателя осуществлять социальное страхование работников, предусмотрена ст.22 ТК РФ, также Федеральным законом "О медицинском страховании граждан в РФ" от 28.06.1991 г. № 1499-1, Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", Федеральным законом "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ и другими законами.

В том случае, если нормы действующего законодательства, регулирующие трудовые отношения, обязывают работодателей отражать какие-либо условия в трудовом договоре, необходимо их предусматривать в тексте трудового договора.

Например, в соответствии со ст.282 ТК РФ, в трудовом договоре обязательно указывать, если работа является совместительством; согласно ст.294 ТК РФ, условие о сезонном характере работы, также должно быть указано в трудовом договоре.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения, условия признаваемые обязательными, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, условиями. При этом недостающие сведения вносятся в текст договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору или отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. [2]

Перечислив обязательные условия для заключения трудового договора, мы перейдем к следующему вопросу - дополнительные условия.

# 2.3 Дополнительные условия трудового договора

Кроме обязательных условий в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, включенные по соглашению сторон. Законодательство о труде предоставляет им для этого широкие возможности. Однако эти условия во всех случаях не должны ухудшать положение работника, ограничивать права и снижать уровень гарантий работника по сравнению с Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться. [2]

В трудовой договор по соглашению сторон, можно включать условия:

1. Наименование структурного подразделения, рабочее место. По новому закону это условие является дополнительным, указывается только в том случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обусловленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности. Место работы может быть конкретизировано. Например, в трудовом договоре может быть указано структурное подразделение, где будет трудиться работник (цех, отдел, управление, участок) и/или рабочее место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя - торговый зал, автомобиль.

2. Дополнительным условием трудового договора является и испытание, с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работы. Отсутствие такого условия в трудовом договоре означает, что работник принят на работу без испытания. Трудовой Кодекс Российской Федерации определяет категории лиц, которым испытание не может устанавливаться:

лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности;

беременным женщинам;

женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;

несовершеннолетним (лицам, не достигшим 18 лет);

лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, то есть молодым специалистам;

лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу (например, лицам, замещающим должности деканатов факультетов и заведующих кафедрами образовательных учреждений высшего профессионального образования); [7]

лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя;

лицам, заключающим трудовой договор на срок до 2-х месяцев;

в иных случаях, предусмотренных законодательством.

По общему правилу, срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - 6 месяцев, если иное не установлено законом. Например, при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать 2-х недель; [2] срок испытания при назначении на должность гражданской службы устанавливается продолжительностью от 3-х месяцев до 1-го года. [5]

В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений. Работодатель не вправе лишать работника в период испытания обязательных надбавок и доплат, устанавливать работнику меньший, чем предусмотрено штатным расписанием, должностной оклад, но вправе уволить работника за виновные действия - например, при появлении его на работе в состоянии опьянения.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия, предупредив работника в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. [46]

3. Дополнительным считается условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной). В трудовом договоре могут устанавливаться обязательства работника по неразглашению государственной тайны. Государственная тайна это защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности Российской Федерации. [8] Согласно ч.4 ст.29 Конституции РФ перечень сведений, составляющих государственную тайну, может определяться только федеральным законом. Трудовой договор с лицом, допущенным к государственной тайне, заключается только после окончания проверки компетентными органами. Лица, допускаемые к государственной тайне, принимают на себя обязательства перед государством по нераспространению доверенных им сведений, составляющих государственную тайну.

Понятие персональных данных дано в Федеральном законе № 152-ФЗ "О персональных данных" вступившим в силу с 26.01.2007 г. Под персональными данными из этого закона понимается любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу, в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация. [9] Статья 85 ТК РФ также содержит понятие персональных данных работника - информация, необходимая работодателю в связи с заключением трудовых отношений. Все эти сведения содержатся в предоставленных работодателю документах (паспорт, трудовая книжка, военный билет). Условие о неразглашении персональных данных работниках организации необходимо включать в трудовые договоры с работниками кадровых служб, бухгалтерии, службы обслуживающей персональные компьютеры, и иными работниками, имеющими доступ к персональным данным других работников.

Общие требования при обработке персональных данных работников и гарантии их защиты закреплены в главе 14 "Защита персональных данных работников" Трудового Кодекса Российской Федерации.

Служебную или коммерческую тайну составляют сведения, связанные с деятельностью организации, разглашение которых может нанести ущерб её интересам. Перечень сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну организации, определяет руководитель этой организации.

Федеральный закон от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (в ред. Федерального закона от 02.02.2006г. № 19-ФЗ) регулирует отношения, связанные с отнесением информации к коммерческой тайне, передачей такой информации, охраной её конфиденциальности, а также определяет сведения, которые не могут составлять коммерческую тайну. Статья 11 Закона № 98-ФЗ устанавливает обязанности работодателя (в целях охраны конфиденциальной информации):

ознакомить работника под роспись, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателем которой является работодатель и его контрагенты;

ознакомить под роспись работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;

создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны. [10]

Работник в свою очередь обязан соблюдать установленный режим коммерческой тайны, не разглашать информацию и без согласия работодателя не использовать ее в личных целях.

К охраняемым законом сведениям также относятся, сведения составляющие тайну следствия и судопроизводства, а также сведения о защищаемых лицах и мерах государственной защиты. [11] Сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных разговоров, почтовых отправлений, телеграфных и иных сообщений).

Условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемых законом тайны может быть предусмотрено в трудовом договоре только с работником, которому сведения, составляющие такую тайну, станут известны, в связи с исполнением им своей трудовой функцией. В связи с этим в трудовом договоре или в приложении к нему должно быть точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, доверяются данному работнику.

4. В трудовой договор может быть включено условие в качестве дополнительного, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

Под "средствами работодателя" понимаются средства, которые работодатель перечислял образовательному учреждению за обучение своего работника по договору гражданско-правового характера, а также средства, выплаченные работнику в виде компенсации в период обучения в образовательном учреждении (заработная плата за период сдачи экзаменов, промежуточной аттестации, подготовки, защиты) - в случаях, если работник получал образование в учреждениях, не имеющих государственную аккредитацию, либо получал образование соответствующего уровня не в первый раз. [46] Срок, в течение которого работник должен отработать у работодателя, определяется сторонами. Например, работник за счет средств работодателя отучился на электрогазосварщика, и по соглашению сторон он обязан отработать в данной организации 2 года.

Работодателям следует учитывать, что Трудовой кодекс в новой редакции ст.249 предусмотрел обязанность работника возместить затраты, понесенные работодателем на обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, в случае увольнения работника без уважительной причины до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях, устанавливаются статьями 173-176 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5. Дополнительным включенным в трудовой договор, может быть условие дополнительного страхования работника. Например, работодатель может взять на себя обязательство осуществить добровольное медицинское страхование в области оказания медицинских услуг, не входящих в рамки базовой программы обязательного медицинского страхования, осуществляющейся за счет средств обязательного медицинского страхования; добровольное страхование работников от несчастных случаев, которые могут с ними произойти во время работы. По своей инициативе работодатель может застраховать своих работников на период сезонных работ от укуса клеща.

6. Условие об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи, может также включаться в трудовой договор. Например, на период работы в данной организации работнику будет предоставлено служебное жилье; работодатель может предоставить работнику беспроцентную ссуду на улучшение жилищных условий; предоставить место для ребенка в детском саду; доставлять за счет средств работодателя работнику уголь, дрова к началу отопительного сезона. Работодатель желающий сохранить свой коллектив, будет заинтересовывать работников в продолжении трудовых отношений. Обычно у таких работодателей сплоченный коллектив, ответственно выполняющий свои трудовые функции. [53]

7. Дополнительным будет условие об уточнении применительно к условиям работы данного работника. Например, в трудовой договор может быть включено условие о том, что с работником заключается договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договора о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, и перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работниками имущества, а также типовые формы указанных договоров утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 г. №85.

Договор о полной материальной ответственности заключается, например, с начальником снабжения, кассиром, инженером комплектовщиком.

В том случае, если условие о полной материальной ответственности было включено в трудовой договор, но договор о полной материальной ответственности не был заключен одновременно с трудовым договором (а в последствии работник отказался от его заключения), необходимо учитывать работодателю следующее:

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменениями действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей ст.74 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). [21]

Помимо указанных выше в нашей работе условий в трудовой договор могут быть включены условия, которые улучшают положение работника по сравнению с установленными действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (например, условия о предоставлении дополнительного отпуска, выплате компенсации в случае увольнения в связи с уходом на пенсию).

Как уже было отмечено в нашей работе, условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Внесенные в трудовой договор изменения и дополнения оформляются отдельным соглашением, которое подписывается обеими сторонами трудового договора и является его неотъемлемой частью.

Но не подлежат какому-либо пересмотру и изменению сторонами договора нормы и положения, касающиеся самого производственного процесса, разрабатываемые соответствующими министерствами на основе объективно действующих физических и химических закономерностей и связанных с ними технологических особенностей отдельных производств, имеющих императивный характер нормы охраны труда. Учитывая, что охрана труда - система законодательных актов, социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда, изменение охраны труда работодателем возможно лишь в сторону улучшения ее для работника. [61]

В заключение данного вопроса следует повторить, что под содержанием трудового договора понимаются включенные в него сведения и условия, определяющие права и обязанности его сторон - работника и работодателя. Самый главный документ во взаимоотношениях работодателя и работника - это, конечно же, трудовой договор. Грамотно составленный, он способен защищать права как работника, так и работодателя. В зависимости от того, насколько четко определены условия трудового договора и правильно он оформлен, настолько плодотворной и бесконфликтной будет дальнейшая работа с конкретным сотрудником и, как следствие, организации в целом. Поэтому необходимо, с одной стороны, соблюдать все установленные законодательством нормы, а с другой - ясно представлять последствия того или иного условия, включенного в трудовой договор. Только таким образом можно избежать ошибок и, следовательно, санкций со стороны трудовых инспекций, налоговых и иных проверяющих органов.

Далее мы переходим к 3 главе нашей работы, где рассмотрим вопрос заключение трудового договора, особенности заключения трудового договора с работодателем - физическим лицом, и рассмотрим условия изменения трудового договора.

Окончание работы над 2 главой 31 марта 2007года

# Глава 3. Порядок заключения, изменения трудового договора

# 3.1 Порядок заключения трудового договора

Трудовой договор заключается между работником и работодателем путем непосредственных переговоров. Стороны свободны в выборе партнера и определении условий трудового договора, в пределах, установленных законодательством. Однако, если работник абсолютно свободен в выборе работодателя, то работодатель может устанавливать только такие критерии для отбора претендентов, как уровень квалификации, образование, опыт работы, деловые качества, дополнительные навыки, необходимые для выполнения трудовой функции (например, знание иностранных языков, умение пользоваться компьютером).

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. Не допускается установление ограничений, или наоборот, преимуществ, при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства, не связанных с деловыми качествами). [2]

Трудовой кодекс РФ устанавливает прямую норму, запрещающую отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

В заключение трудового договора запрещается отказывать работнику, приглашенному в письменной форме в порядке перевода из другой организации.

Если же сам работник в пределах месяца после увольнения с прежнего места работы, не выразил желание заключить трудовой договор с пригласившей его организацией, то ему будет отказано в этом праве.

Таким образом, трудовое законодательство признает необоснованным любой отказ в заключение трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу. [58]

Необходимо также отметить, в каких случаях отказ в заключение трудового договора правомерен, прямо предусмотрен федеральными законами. Так, исходя из особых требований, которые предъявляются к лицам, замещающим государственные должности, ст.21 №79-ФЗ "О государственной гражданской государственной службы" запрещает, прием на государственную службу граждан лишенных права занимать государственные должности в течение определенного срока по решению суда, вступившим в законную силу; отказавшихся пройти процедуру оформления допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей по государственной должности, на которую претендует гражданин, связано с использованием таких сведений. [5]

Лица, которые по приговору суда, вступившего в законную силу, лишены - в качестве меры наказания - права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, не могут быть приняты на работу, связанную с замещением таких должностей или осуществлением такой деятельности, в течение срока, определенного судом. [4]

В каждом случая отказа в заключение трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа, в частности указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую он претендует. По требованию этого лица причина отказа должна быть изложена в письменной форме. Считая отказ необоснованным, любой гражданин в праве обжаловать его в суде.

Между тем, как указано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. № 2 при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лиц, желающих заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст.8, ч.1, ст.34, ч.1 и 2 ст.35 Конституции РФ, и п.2. ч.1 ст.22 ТК РФ, работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно под свою ответственность принимает необходимые кадровые решение, подбор, расстановку персонала. Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы по немедленной мере их возникновения.

При решении вопроса о заключении трудового договора необходимо учитывать состояние здоровья работников, в случаях когда в соответствии с ТК и другими федеральными законами предусмотрены обязательные предварительные медицинские осмотры, обследования. [12]

Некоторые категории работников не могут быть приняты на определенные (согласно специальным перечням) тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, на подземные работы в целях охраны их здоровья, например женщины, несовершеннолетние. Эти ограничения определяются свойственным данному виду труда требованиям и обусловлены особой заботой государством о лицах, нуждающихся в повышенной социальной или правовой защите.

Для отдельных граждан установлен обязательный медицинский осмотр перед приемом на работу и периодический в процессе работы. Так, лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Следует согласиться с мнением Е.Б. Хохлова [41] в том, что обязательность прохождения предварительного медицинского освидетельствования закон связывает с двумя факторами: а) особенностями личности поступающего на работу, б) с особенностями работы, для выполнения которой заключается договор. [41] В свою очередь, особенность работы, поручаемой работнику, определяют необходимость прохождения медицинского освидетельствования по соображениям либо обеспечения общественной безопасности, либо охраны труда работника, либо санитарно-гигиенических (эпидемиологических) требований. Перечни вредных и опасных производственных факторов и работ, при исполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, а также порядок проведения таких осмотров утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.08.2004 г. №83. Например, в соответствии со ст.328 ТК РФ прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политике и нормативно-правовому регулированию в области транспорта. [25]

Предварительные медицинские осмотры, обследования осуществляются за счет средств работодателя, и на время их прохождения за работником сохраняется средний заработок по месту работы.

Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду выбирать род деятельности и профессии, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации.

Норма, предусматривающая заключение трудового договора в письменной форме, была введена в Кодексе законом о труде РФ (КЗОТ РФ), который действовал до 01.02.2002г. ст.18 КЗОТ РФ звучала так: "Трудовой договор заключается в письменной форме". На практике, договор в письменной форме заключался достаточно редко. Издавался приказ о приеме на работу, содержащий, как правило, указание на должность (специальность, разряд), структурное подразделение, указание на оплату в соответствии со штатным расписание и дату начала работы. Основанием для издания приказа являлось личное заявление работника. И только спустя почти 10 лет законодатель детально регламентировал процедуру заключения договора, включив соответствующие нормы в Трудовой кодекс РФ. [61]

Перечень документов предъявляемых при заключении трудового договора закреплен статьей 65 ТКРФ. Поступающий на работу должен предоставить:

1) Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Паспорт гражданина Российской Федерации является основным документом, удостоверяющий личность гражданина РФ на территории РФ. Его обязаны иметь все граждане России, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории РФ. [22] Инструкция о порядке выдачи, замены, учета и хранения паспортов гражданина РФ утверждена Приказом МВД России от 15.09.1997г. №605. В соответствии с п.16 ст.2 Федерального закона от 12.06.2002г. №67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации", под документом, замещающим паспорт гражданина, понимается документ, удостоверяющий личность гражданина, выданный уполномоченным государственным органом. [13] На территории РФ для граждан РФ такими документами являются: временное удостоверение личности гражданина РФ, выдаваемое на период оформления паспорта в порядке, утвержденном Правительством РФ; паспорт моряка (удостоверение личности моряка) и другие документы.

Документами, удостоверяющими личность иностранного гражданина в РФ, являются паспорт иностранного гражданина либо иной документ, установленный федеральным законом или признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина: разрешение на временное проживание; вид на жительство; иные документы. [14]

2) При трудоустройстве необходимо предоставить трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. [20] Образцы трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку, которые заполняются работодателями с января 2004 года, утверждены Приказом Минфина РФ от 22.12.2003г. № 117н. Этим же приказом утвержден порядок обеспечения работодателей указанными бланками. Инструкция по заполнению трудовых книжек утверждена Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003г. № 69.

Заполнение трудовой книжки впервые для лиц, кто не имел трудового стажа, производится работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. [26] В случае отсутствия у работника трудовой книжки по причине её утраты, повреждения или порчи, по письменному заявлению с указанием причины отсутствия трудовой книжки, работодатель обязан оформить новую трудовую книжку (дубликат).

3) При заключении трудового договора необходимо также предоставить и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, выдаваемое каждому застрахованному лицу Пенсионным фондом РФ и его территориальными органами в порядке, предусмотренном ст.7 ФЗ от 01.04.1996г. № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования". Форма Свидетельства утверждена Постановлением Правления Пенсионного фонда РФ от 21.10.2002г. № 122п. При заключении трудового договора впервые, страховое свидетельство работнику оформляет работодатель.

4) Документы воинского учета при трудоустройстве предъявляют военнообязанные и лица, подлежащие воинскому учету. Воинский учет граждан осуществляется по месту их жительства военными комиссарами. Обязанности граждан по воинскому учету установлены ст.10 ФЗ от 28.03.1998г. № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе". Как предусмотрено п.22 Положения о воинском учете, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 25.12.1998г. № 1541, основными документами воинского учета, на основании которых заполняется раздел 2 карточки унифицированной формы № Т-2, являются: а) для граждан, пребывающих в запасе, - военный билет, временное удостоверение, выданное взамен военного билета; б) для граждан, подлежащих призыву на военную службу, - удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу (Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004г. №1).

Обязанности работодателя по ведению воинского учета граждан в организациях установлены Положением о воинском учете. [23]

5) Если работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, требует специальных знаний, подготовки, то работник обязан предъявить документ об образовании (специальности, квалификации), например водительское удостоверение, диплом врача. Документами об образовании, о квалификации или наличии специальной подготовки являются: диплом, аттестат, свидетельство. Прием на работу без указанных документов в этом случае не допускается.

В отдельных случаях с учетом специфики той или иной работы ТК РФ, иные федеральные законы, указы Президента и постановления Правительства могут предусматривать необходимость предъявления дополнительных документов. [2] Так, в соответствии с Законом о государственной гражданской службе РФ при поступлении на государственную службу гражданин предъявляет, помимо указанных документов, анкету, заявление, свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговый орган, сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. [5]

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, дополнительные документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Есть ещё ряд документов, которые работодатель не имеет права требовать у работника, но для его же блага может попросить. Эти документы связаны с предоставлением различных льгот и компенсаций (например, удостоверение "чернобыльца"), стандартных налоговых вычетов на самого работника (свидетельство о рождении ребенка).

В определенных случаях заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность или назначение на должность.

Далее в нашей работе мы рассмотрим процедуру оформления на работу нового сотрудника. Процедура приема на работу состоит из отдельных последовательных действий, связанных между собой логически и документально.

Письменная форма заявления о приеме на работу законодателем не предусмотрена, но на практике используется, многие работодатели имеют заготовленные бланки заявлений.

Очень важно перед заключением трудового договора ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, принятыми в организации: Правила внутреннего трудового распорядка; Положение о защите персональных данных; Положение о составе данных, составляющих коммерческую тайну; Положение об оплате труда и премировании, и другими локальными нормативными актами связанные с трудовой деятельностью. Перед заключением трудового договора также важно ознакомить работника с его должностной инструкцией и Положением о структурном подразделении, а также провести вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности. [2]

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется как правило, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работника, второй - у работодателя. Форма трудового договора разрабатывается работодателем самостоятельно, с учетом требований о его содержании.

На основании заключенного трудового договора, необходимо издать соответствующий приказ о приеме на работу. Типовые формы № Т-1 и Т-1а приказов (распоряжений) о приеме на работу утверждены постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004г. №1. Содержание приказа (распоряжения) о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

На работника также необходимо заполнить личную карточку унифицированной формы № Т-2. Заполнять форму Т-2 имеет право только сотрудник, ответственный за ведение кадрового делопроизводства, и данные в эту карточку вносятся только на основании предоставленных документов перечисленных нами выше.

В случае, если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (издать приказ об отмене приказа о приеме на работу и написать работнику уведомление о принятом решении аннулировать трудовой договор). Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Выяснять причину невыхода на работу и ждать работника на рабочем месте в течение не менее одного недели работодатель теперь не обязан. [2]

Примерные формы трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним для юридических лиц, для индивидуальных предпринимателей мы отразим в приложении к нашей работе.

Далее в нашей работе мы рассмотрим особенности заключения трудового договора с работодателем - физическим лицом. Законодатель внес изменения в порядок заключения трудового договора с этой категорией работодателей.

# 3.2 Особенности заключения трудового договора с работодателем - физическим лицом

Работодателем может быть как юридическое, так и физическое лицо, что подробно мы рассмотрели выше в нашей работе. Особенности труда у таких работодателей урегулированы главой 48 Трудового Кодекса РФ. Новые правила делят всех работодателей физических лиц на 2 группы: а) работодатели - индивидуальные предприниматели; б) работодатели - не являющиеся индивидуальными предпринимателями, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Согласно новой редакции Трудового Кодекса РФ любой индивидуальный предприниматель, использующий труд наемных работников для предпринимательской деятельности, для получения прибыли, приравнен к организации. То есть теперь он обладает тем же объемом прав и несет тот же объем обязанностей, что и другие работодатели - юридические лица. Поэтому в нашей работе мы рассмотрим нововведение законодателя по поводу работодателя физического лица - не являющегося индивидуальным предпринимателем.

При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором. В договор в обязательном порядке включаются все условия, обязательные для работника и работодателя, не ущемляющие их права. Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, может заключать трудовой договор, как на неопределенный, так и на определенный срок. [52]

Так ст.303 ТК РФ обязывает работодателя - физическое лицо, не являющегося индивидуальным предпринимателем, оформить трудовой договор с работником в письменной форме и в уведомительном порядке зарегистрировать его в органе местного самоуправления по месту своего жительства, в соответствии с регистрацией. Примерная форма трудового договора работника с работодателем - физическим лицом, заключаемого на территории Новосибирской области и Временный порядок регистрации трудового договора были рекомендованы Постановлением Главы администрации Новосибирской области от 25.03.2002г. № 292 "О регистрации трудовых договоров работников с работодателями - физическими лицами". Порядок регистрации трудовых договоров работников, работающих у работодателей - физических лиц на территории г. Новосибирска, утвержден Постановлением мэрии г. Новосибирска от 29.06.2005г. № 735 "Об утверждении порядка регистрации трудовых договоров работников, работающих у работодателей - физических лиц".

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем, но в свою очередь продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов в неделю, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не должна быть меньше 28 календарных дней.

Трудовой договор может содержать дополнительные основания прекращения трудового договора, не предусмотренные действующим законодательством, а также должен предусматривать сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат. [2]

Все изменения и дополнения к трудовому договору оформляются в письменной форме в виде дополнительного соглашения к трудовому договору по количеству экземпляров трудового договора. Об изменении обязательных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель - физическое лицо в письменной форме уведомляет об этом работника в срок не менее чем за 14 календарных дней.

Согласно ст.307 ТК РФ, работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

В случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора. [2]

Законодатель также обязывает работодателя - физическое лицо, уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами. Обязанность своевременно (в срок не позднее 10 дней со дня заключения трудового договора с первым из нанимаемых работников) предоставлять в исполнительные органы страховщика (Фонд социального страхования РФ) документы, необходимые для регистрации в качестве страхователя; в установленном порядке и в определенных страховщиком сроки начислять и перечислять страховщику страховые взносы возложена на страхователей - физических лиц, заключивших трудовой договор с работником. [15]

Обязанность физических лиц, заключивших трудовые договоры с работниками, зарегистрироваться в территориальных органах Пенсионного фонда РФ в срок не позднее 30 дней со дня заключения трудовых договоров, своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда РФ и вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет, предоставлять в территориальные органы страховщика документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения. [16] Оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

С 6 октября 2006 года трудовые книжки на своих работников обязаны вести также и работодатели - индивидуальные предприниматели. Порядок внесения записей определен Письмом Минздравсоцразвития РФ от 30.08.2006г. № 5140-17.

Эти нормы ТК РФ не распространяются лишь на работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, они не имеют права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим время работы у работодателя - является письменный трудовой договор.

До 01.02.2002 года трудовой стаж лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей, мог подтверждаться справками, расчетными книжками, лицевыми счетами и ведомостями на выдачу заработной платы, справками об уплате страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, выданными соответствующими отделениями Пенсионного фонда. Подсчет стажа, периода работы у отдельных граждан по договорам (домашние работницы, няни, секретари, машинистки и другие) за время заключения трудовых договоров или договоров гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг, подтверждаются договором между нанимателем и работником, зарегистрированным в профсоюзных органах, и документом территориального органа Пенсионного фонда РФ или территориального налогового органа об уплате обязательных платежей.

Отсутствие акта регистрации договора в установленном законом порядке не влечет его недействительность. В этом случае работник вправе защищать свои права, обратившись в федеральную инспекцию труда или в суд с требованиями обязать работодателя осуществить регистрацию трудового договора в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке.

Рассмотрев особенности заключения трудового договора с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, можно сделать вывод, что законодатель и эти отношения держит под контролем, давая самостоятельность сторонам при заключении трудового договора, только в лучшую сторону, не нарушая положения Трудового Кодекса РФ.

Перейдем к рассмотрению последнего вопроса нашей работы - изменение условий трудового договора.

# 3.3 Изменение условий трудового договора

Как уже отмечалось в нашей работе, условия трудового договора не могут быть изменены в одностороннем порядке - здесь должна соблюдаться та же процедура, что и при его заключении, то есть взаимное согласие сторон.

Изменение трудового договора - это изменение одного или нескольких существенных условий этого договора. Все изменения, вносимые в трудовой договор по соглашению сторон, оформляются в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, подписываемого сторонами. Это правило не распространяется на случаи, когда законодатель допускает изменение условий договора по инициативе работодателя без согласия работника, при переводе работника на не предусмотренную трудовым договором работу в случае форс-мажорных обстоятельствах на срок до 1 месяца для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. [46]

Одним из условий изменения трудового договора является перевод на другую работу. Под переводом сейчас понимается постоянное или временное изменение трудовой функции или структурного подразделения, в котором работает работник, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. В ст.72-1 ТК РФ закреплена норма о том, что необходимо письменное согласие на перевод. Фиксация согласия работника на перевод в письменной форме является целесообразной мерой, позволяющей избежать ещё часто встречающиеся на практике ущемления трудовых прав работников при переводах.

При этом такое согласие должно быть конкретным - не о переводе вообще, а о переводе на конкретную работу. Прежде чем издать приказ о переводе, работодатель обязан подробно ознакомить работника со всеми условиями его труда на той работе, на которую его предполагается перевести.

Содержание трудового договора определяется на момент его заключения, и всякие дополнения и изменения предполагают новые соглашения субъектов трудового правоотношения. И если перевод работника на другую работу совершен с соблюдением норм законодательства, то отказ работника от её выполнения признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

Наличие категории перевода в трудовом праве обуславливается необходимостью эффективного функционирования организации, пропорционального развития отраслей экономики страны и трудоустройства высвобождаемых работников. [33]

Запрещается переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч.4 ст.72-1 ТК РФ). Трудовой кодекс РФ прямо относит к переводу, который допускается лишь с согласия работника: а) изменение места работы, то есть другой работодатель или иная местность; б) изменение профессии, специальности либо квалификации, должности, то есть предоставление работы по иной трудовой функции.

Перевод - это всегда другая работа по сравнению с оговоренной трудовым договором. Этим он отличается от перемещения на другое рабочее место без изменения условий трудового договора. Под перемещением понимаются случаи: изменение рабочего места работника; изменение структурного подразделения (цеха, отдела, участка расположенных в той же местности), в том случае, если при заключении трудового договора структурное подразделение не оговаривалось, и в трудовом договоре не было предусмотрено условие о работе именно в этом структурном подразделении; поручение работы на другом механизме или агрегате - если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Например, не является переводом перемещение продавца из молочного отдела в отдел продаже рыбы; поручение токарю работы на другом станке (но в пределах его квалификационного разряда). При перемещении работника его согласие не требуется. Запрещается так же перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. [2]

Очень важно для определения понятия "перемещения" определение понятия "рабочее место". По мнению Ставцевой А.И. рабочее место - это участок производственной площади, оснащенной оборудованием, приспособлениями и инструментами, с помощью которых работник выполняет свою трудовую функцию. [56] Как верно заметил А.А. Фатуев, в отношении перемещения организация располагала неограниченными полномочиями. Она имела право перемещать работников внутри предприятия без их согласия на другие рабочие места, поручать работы на иных агрегатах столько раз, сколько это было необходимо. [58] Законодатель был вынужден сузить границы этого понятия, что позволило эффективнее защищать интересы работников, от произвола работодателя в области бесконечных перемещений. Ведь на практике нередко перемещения в другие структурные подразделения, поручение работы на других агрегатах, влекли за собой изменение систем оплаты труда, величины заработной платы, существенных условий труда. Этот недостаток был исправлен, если в трудовом договоре место работника было конкретно определенно, то все изменения структурного подразделения должны проводиться только с личного согласия работника, так как изменялись условия трудового договора. [36]

В соответствии с ч.1 ст.72.2 ТК РФ, по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя. Временный перевод: на срок до 1 года на вакантные должности или работу; в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена (работодатель не издал соответствующий приказ о переводе работника на прежнее место работы и не ознакомил с ним работника), а работник не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивает силу, и перевод считается постоянным.

Временный перевод без согласия работника на срок до 1 месяца допускается в случаях: простоя, по причинам экономического, технологического или организационного характера. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Правила перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ содержатся в новой редакции ст.73 ТК РФ. С его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, отказывается от перевода, либо у работодателя нет соответствующей работы, то работодатель обязан на весь указанный срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

Если временный перевод по состоянию здоровья будет превышать более 4-х месяцев, и работник отказывается от него или у работодателя нет такой работы, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ, с выплатой работнику 2-х недельного выходного пособия.

В ст.74 ТК РФ предусмотрена возможность изменения определенных сторонами условий трудового договора. Данная статья нуждается в соответствующем анализе.

Во-первых, следует доказать, что произошли организационные или технологические изменения условий труда. Законодатель определил, что такие изменения должны быть связаны с изменениями в технике и технологии производства, его структурной реорганизации или по другим причинам. Как справедливо отмечается в юридической литературе, на практике при применении термина "изменение технологических условий труда" используется прием расширительного толкования. Имеются ввиду и технологические перемены (введение новых приемов работы, появление новой продукции), и технических обновлений (новое оборудование, перемены в ГОСТах и т. д). В любом случае практика признает изменение технических условий труда, которые подтверждены письменными или устными доказательствами. [30]

Во-вторых, следует предупредить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до введения изменения определенных сторонами условий трудового договора.

В-третьих, работнику следует в письменной форме предложить другую работу.

В-четвертых, в случае когда указанные причины могут повлечь за собой массовое увольнение, работодатель с целью сохранения рабочих мест может внести изменения в локальные нормативные акты предприятия с учетом выборного органа профсоюзной организации, ввести режим неполного рабочего дня, смены, недели на срок до 6 месяцев.

Если работник отказывается работать в новых предложенных условиях (неполный рабочий день, смена, неделя), то трудовой договор может быть расторгнут в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.

В настоящее время нередки случаи изменения собственника организации, изменении ее подведомственности, реорганизации. [46]

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее 3-х месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, заместителем и главным бухгалтером. Для другой категории работников, смена собственника не является основанием для расторжения трудового договора.

Изменение подведомственности, подчиненности организации или её реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. При отказе самих работников от продолжения работы в перечисленных выше случаях, трудовой договор прекращается в соответствии с п.6. ст.77 ТК РФ.

Таким образом, Трудовой кодекс в новой редакции четко разграничивает понятия "перевод на другую работу", "перемещение" и "изменение определенных сторонами условий трудового договора".

В третьей главе нашей работы мы рассмотрели порядок заключения трудового договора, что и в какой последовательности должно происходить, какие документы для этого необходимы; также рассмотрели нововведения трудового законодательства - как особенности заключения трудового договора с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем; и в заключении перечислили возможные изменения трудового договора.

Окончание работы над 3 главой 24 апреля 2007года

# Заключение

На основе анализа действующего трудового законодательства и практики его применения, в нашей работе ставилась цель - более четко раскрыть понятие трудового договора, определить его содержание и уточнить порядок заключения и изменения условий трудового договора. Были комплексно изучены теоретические и практические проблемы, связанные с трудовым договором, и охарактеризованы новеллы, внесенные в Трудовой кодекс Российской Федерации в особенностях заключения трудового договора с работодателем - физическим лицом не являющимся индивидуальным предпринимателем.

В нашей работе мы использовали мнения, выводы и предложения многих учённых - цивилистов, касающиеся трудового договора, это помогло нам более глубже и точнее раскрыть тему и выявить проблемы возникающие на практике в процессе трудовых отношений.

Актуальность выбранной нами темы в том - что трудовая деятельность затрагивает почти каждого трудоспособного человека, и трудовой договор - как юридический факт является основанием возникновения этих трудовых правоотношений, обеспечивая возможность работника и работодателя учитывать и согласовывать взаимные интересы не только в момент возникновения трудовых правоотношений, но и в период их существования.

В настоящее время государство, с помощью трудового законодательства, устанавливает в сфере трудовых отношений лишь главные принципы регулирования условий труда, определяя права и обязанности сторон, в отличии от социалистической эпохи, когда государство было практически монопольным собственником, и почти единственным работодателем, централизованно установившим все условия труда, оставляя мало место для договорного метода регулирования трудовых отношений. В современных условиях рыночной экономики расширяется метод индивидуальных договорных условий труда, что позволяет лучше учитывать личные способности работника, определять его трудовые обязанности, а также учитывать особенности работодателя в сфере производства и управления. Экономика высоких технологий требует совсем иного правового регулирования труда, чем экономика "дымящих труб". Закономерно возросшая роль индивидуального договорного регулирования трудовых отношений нашла отражение в трудовом законодательстве, что позволяет сторонам трудовых правоотношений в момент заключения трудового договора договариваться о любых условиях труда, лишь бы они не ухудшали положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Трудовой договор является способом реализации принципа свободы труда, а также места труда. Заключая трудовой договор, гражданин реализует предоставленное ему Конституцией Российской Федерации право свободно выбирать работу в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Для работодателя право заключать трудовые договоры означает возможность подбирать таких работников, которые по своим профессиональным и деловым качествам соответствуют поручаемой работе, являются наиболее квалифицированными и опытными работниками.

Правовая культура сторон имеет большое значение в процессе трудовых правоотношений. Работодатель со своей стороны не должен злоупотреблять и превышать своих полномочий по отношению к работнику. А работник в свою очередь должен профессионально выполнять свою трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Делая вывод, ещё раз отметим важность заключения трудового договора. Главное преимущество письменной формы трудового договора в том, что все условия договора фиксируются в едином акте, обязательном для сторон. При возникновении трудового спора возможность проверки, сравнения условий договора с соответствующими положениями норм права становится очевидной.

Трудовой договор устанавливает правовое положение сторон в трудовых правоотношениях. Под содержанием трудового договора следует понимать включенные в него сведения и условия обязательные для заключения трудового договора, а также права и обязанности сторон. Основным документом во взаимоотношениях работника и работодателя является конечно же трудовой договор.

Нередко на практике, работодатель включает в трудовой договор положения - ловушки, которые по его мнению, эффективно защищают его права. Например, в случае увольнения сотрудникам в течение определенного времени запрещено устраиваться в компании-конкуренты. Во время испытательного срока устанавливается более низкая заработная плата. Занижается продолжительность ежегодного оплачиваемого основного отпуска. Но такие ущемляющие права работников ловушки, заложенные в трудовой договор, в случае проверок трудовой инспекции, трудовых споров с работниками оборачиваются против самих работодателей, влекут за собой штрафные санкции, а также дисквалификацию должностных лиц компании. Приведенный пример, еще раз показывает, что грамотно составленный трудовой договор способен защищать права как работника, так и работодателя. Насколько четко определены условия трудового договора и правильно он оформлен, настолько плодотворной и бесконфликтной будет дальнейшая работа с конкретным сотрудником и, как следствие, организации в целом.

Очень важно при заключении трудового договора соблюдать все установленные законодательством нормы, а также представлять последствия того или иного условия, включенного в трудовой договор. Только при соблюдении всех этих важных моментов заключения трудового договора, можно избежать ошибок и, следовательно, санкций со стороны трудовых инспекций, налоговых и иных проверяющих органов.

И в заключение хотелось бы отметить, если бы стороны в процессе трудовых правоотношений, всегда находили взаимопонимание и взаимоуважение между собой при реализации своих прав, то эти трудовые отношение были бы стабильными, и проблема безработицы в стране была бы решена.

Проводимая в настоящее время коренная реформа жизни нашего общества вызывает необходимость осмысления организации труда и его эффективности, формирования трудовых ресурсов и занятости, доходов и стимулирования труда. Конечная цель реформы - повышение уровня жизни населения страны, под которым понимается удовлетворение материальных, духовных и социальных потребностей.

И в свою очередь, проблема соблюдения трудовых прав и обязанностей граждан, как работников, так и работодателей, остается для нашей страны актуальной и не до конца решенной.

Окончание работы над заключением 6 мая 2007года

# Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г., с изменениями внесенными Указами Президента от 09.01.1996г. № 20, от 10.02.1996г. № 173 от 09.06.2001г. № 679.

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации, в редакции Федеральных законов от 24.07.2002г. № 97 - ФЗ, от 25.07.2002г. № 116 - ФЗ, от 30.06.2003г. № 86-ФЗ, от 27.04.2004г. № 32-ФЗ, от 22.08.2004г. № 122-ФЗ, от 29.12.2004г. № 201-ФЗ, от 09.05.2005г. № 45-ФЗ, от 30.06.2006г. № 90-ФЗ, с изменениями внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005г. №3-П.

3. Гражданский Кодекс Российской Федерации:

Часть первая, в редакции Федеральных законов от 20.02.1996г. № 18-ФЗ, от 12.08.1996г. № 111-ФЗ, от 08.07.1999г. № 138-ФЗ, от 16.04.2001г. № 45-ФЗ, от 15.05.2001г. № 54-ФЗ, от 21.03.2002г. №31-ФЗ, от 14.11.2002г. №161-ФЗ, от 26.11.2002г. №152-ФЗ, от 23.12.2003г. № 182-ФЗ, от 29.06.2004г. № 58-ФЗ, от 29.07.2004г. №97-ФЗ, от 29.12.2004г. № 192-ФЗ, от 30.12.2004г. № 213-ФЗ, от 30.12.2004г. № 217-ФЗ.

Часть вторая, в редакции Федеральных законов от 12.08.1996г. № 110-ФЗ, от 24.10.1997г. №133-ФЗ, от 17.12.1999г. №213-ФЗ, от 26.11.2002г. №152-ФЗ, от 10.01.2003г. №8-ФЗ, от 10.01.2003г. №15-ФЗ, от 26.03.2003г. №37-ФЗ, от 11.11.2003г. №138-ФЗ, от 23.12.2003г. №182-ФЗ, от 29.12.2004г. № 189-ФЗ, от 21.03.2005г. №22-ФЗ, с изменениями внесенными Федеральным законом от 26.01.1996г. №15-ФЗ, Постановлением Конституционного Суда РФ от 23.12.1997г.; от 23.12.1997г. №21-П.

Часть третья, в редакции Федерального закона от 02.12.2004г. №156-ФЗ.

4. Уголовный Кодекс Российской Федерации о 13.06.1996г. № 63-ФЗ

5. Федеральный закон "О государственной гражданской службе" от 27.07.2004г. № 79-ФЗ.

6. Федеральный закон "Об основах обязательного социального страхования" от 16.07.1999г. № 165-ФЗ.

7. Федеральный закон "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22.08.1996г. № 125-ФЗ.

8. Федеральный закон "О государственной тайне" от 21.07.1993г. № 5485-1, с изменениями от 06.10.1997г. № 131-ФЗ.

9. Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006г. № 152-ФЗ.

10. Федеральный закон "О коммерческой тайне" от 29.07.2004г. № 98-ФЗ, от 02.02.2006г. № 19-ФЗ.

11. Федеральный закон "О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства" от 20.08.2004г. № 119-ФЗ.

12. Федеральный закон "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" от 30.03.1999г. № 52-ФЗ.

13. Федеральный закон "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" от 12.06.2002г. № 67-ФЗ.

14. Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002г. № 115-ФЗ.

15. Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.2001г. № 125-ФЗ.

16. Федеральный закон "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" от 15.12.2001г. № 167-ФЗ.

17. Указ Президента РФ от 24.01.1998г. № 61 "Об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне" в ред. от 11.02.2006г. № 90.

18. Указ Президента РФ от 16.12.1993г №2146 "О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы" в ред. от 05.10.2002г. №1129.

19. Постановление Правительства Российской Федерации от 10.12.2002г. № 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников имеющих особых характер работы".

20. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2003г.

№ 225 "О трудовых книжках".

21. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (Российская газета 08.04.2004г.)

22. Положение о паспорте гражданина Российской Федерации, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 08.07.1997г. № 828

23. Положение о воинском учете, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25.12.1998г. № 1541.

24. Приказ МВД России от 15.09.1997г. № 605 "О порядке выдаче, замены, учета и хранения паспортов граждан Российской Федерации".

25. Письмо Минздрава России от 21.08.2003г. № 2510/9468-03-32 "О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств".

26. Правила ведения и хранения трудовых книжек, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003г. № 225

27. Абжанов К.А. "Трудовой договор по советскому праву" М., юридическая литература 1964г.

28. Александров Н.Г. "Трудовые правоотношения" М., 1948г.

29. Александров Н.Г. "Советское трудовое право" М., 1972г.

30. Анисимов Л.Н. "Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение" Практические рекомендации М., 2006г.

31. Бегичев Б. К." Трудовая правоспособность советских граждан" М., 1972г.

32. Бондаренко Э.Н. "Трудовой договор как основание возникновения правоотношений" Спб, 2004г.

33. Бочарникова М.А. "Перевод на другую постоянную работу в другую организацию" Комментарий судебной практике. М., Юридическая литература, 2004г. №9.

34. Бугров Л.Ю. "Свобода труда и свобода трудового договора" М., 1984г.

35. Бугров Л.Ю. "Проблемы свободы труда в трудовом праве России" М., 1992г.

36. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации 2004г. № 3

37. Гусов К.Н. "Договоры о труде в трудовом праве, при формировании рыночной экономике" М., 1993г.

38. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. "Трудовое право России" учеб.М., 2004г.

39. Дивеева Н.И. "Содержание труда и трудовая функция работника: изменения в законодательстве и на практике" Трудовое право 2004г. № 12.

40. Ершова Е.А. "Конституция РФ как источник трудового права" Трудовое право 2004г. № 3

41. Комментарий к Трудовому кодексу РФ, под редакцией Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б.М., 2005г.

42. Комментарий к Трудовому кодексу РФ, под редакцией Микушиной М.Н. 2006 г.

43. Комментарий к Трудовому кодексу РФ, под редакцией Смирнова О.В.М., 2004г.

44. Куренной А.М. "Трудовое право России" учеб. М., 2004г.

45. Левиант М.Ф. "Виды трудового договора" М., 1966г.

46. Микушина М.Н. "Трудовой договор, практические рекомендации" 2007г.

47. Миронов В.И. "Трудовое право России" М., 2005г.

48. Нуртдинова А.Ф. "Проблемы совершенствования трудового кодекса РФ" Трудовое право 2004г. №4-5.

49. Покровский И.А. "Основные проблемы гражданского права" М., Статут 1998г.

50. Смирнов О.В. "Основные принципы советского трудового права" М., 1997г.

51. Смирнов О.В. "Природа и сущность права на труд в СССР" М., 1965г.

52. Сойфер В.Г. "Проблемы развития трудовых отношений в условиях рынка труда" М., 2006г.

53. Справочник кадровика М., 2006г. № 12

54. Справочник кадровика М., 2007г. № 2

55. Справочник кадровика М., 2007г. №3.

56. Ставцева И.А., Хохряков О.С. "Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов" М., юридическая литература 1974г.

57. Толкунова В.Н. "Советское трудовое право" учеб. М., Высшая школа 1987г.

58. Фатуев А.А. "Трудовое право в жизни человека" М., юридическая литература 1991 г.

59. Федин В.В. "Юридический статус работника как субъекта трудового права" М., 2005г.

60. Хохлов Е. Б." Понятие трудового договора" Правоведение 1998г.

61. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. "Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения" М., 2006г.

Приложения

Приложение №1

Зарегистрирован "\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г. № \_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

м. п.

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА РАБОТНИКА С РАБОТОДАТЕЛЕМ - ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦОМ

1. Работодатель - физическое лицо

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И. О.)

именуемый в дальнейшем "Работодатель", и работник

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И. О.)

заключили настоящий договор о нижеследующем.

2. Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_принимается на работу

 (Ф.И. О.)

по профессии, на должность

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование профессии, должности)

с квалификацией

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(разряд, квалификационная категория)

место работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Срок трудового договора:

на неопределенный срок

на определенный срок

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать причину заключения срочного договора)

4. Срок действия трудового договора.

Начало работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Окончание работы (для срочного трудового договора)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата окончания работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (заполняется при расторжении трудового договора)

5. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовой договор с работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

6. Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия настоящего трудового договора;

предоставлять работникам работу, обусловленную настоящим 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 настоящим трудовым договором, но не реже чем каждые полмесяца;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые;

об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, в письменной форме предупреждать работника не менее чем за 14 дней;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8. 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;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

9. Характеристика условий работы, компенсации и льготы работнику за тяжелые, особо тяжелые работы и работы с вредными, особо вредными или опасными условиями труда

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Особенности режима рабочего времени:

продолжительность рабочей недели

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

продолжительность ежедневной работы (смены)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

время начала и окончания работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

время перерывов в работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

число смен в сутки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

чередование рабочих и нерабочих дней

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

11. Работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью:

основной \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней

дополнительный \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

12. Работнику устанавливается:

должностной оклад (тарифная ставка) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. в месяц

или \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. за 1 час работы

надбавка (доплата и другие выплаты) \_\_\_\_\_\_ руб. (в % к ставке, окладу)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать вид доплат, надбавок)

13. Сроки выплаты заработной платы:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

14. Виды и условия социального страхования

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

15. Другие условия договора, связанные со спецификой труда

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

16. Основания прекращения трудового договора:

соглашение сторон;

истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

расторжение трудового договора по инициативе работника;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;

другие основания, предусмотренные действующим законодательством:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

17. Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке.

18. Срок предупреждения об увольнении

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

19. Случаи выплаты выходного пособия и других компенсационных выплат при прекращении трудового договора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

20. Размер выплаты выходного пособия и других компенсационных выплат при прекращении трудового договора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Адреса и подписи сторон:

Работодатель: Работник:

Регистрационное свидетельство Паспорт № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

выдано \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

*наименование, адрес:* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*государственного органа* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф. И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Ф. И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Приложение №2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №\_\_\_\_\_\_

(между работником и работодателем - юридическим лицом)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.

(место заключения договора) (дата заключения договора)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное и сокращенное наименование работодателя)

именуемый в дальнейшем Работодатель, в лице

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

действующего на основании\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с одной стороны, и

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(Ф. И.О. Работника)

именуемый в дальнейшем Работник, с другой стороны, вместе в тексте именуемые Стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1 Работник принимается на работу в

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(место работы)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование структурного подразделения; обособленного структурного подразделения, место его нахождения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы)

1.2 Дата начала работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1.3 Договор является

договором по основной работе

договором по совместительству.

(нужное подчеркнуть)

2. Срок договора. Испытание

2.1 Договор заключен:

на неопределенный срок

на срок

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать причину заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом)

2.2 В целях проверки соответствия поручаемой работе Работнику устанавливается испытание.

Срок испытания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_месяца (ев).

3. Права и обязанности Работника

Права и обязанности работника и Работодателя устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, соглашением (указать, каким*),* Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя, Положением о защите персональных данных, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

4. Права и обязанности Работодателя

Права и обязанности работника и Работодателя устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, соглашением (указать, каким), Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя, Положением о защите персональных данных, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5. Размер, место и сроки выплаты заработной платы

Работнику устанавливается (нужное подчеркнуть и заполнить):

5.1 Оклад (должностной оклад) в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц,

тарифная ставка в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(час, день)

сдельная оплата труда:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(указать условия)

5.2 Ежемесячная премия в размере \_\_\_\_\_\_\_%

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.3 Доплата \_\_\_\_\_\_% за

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.4 Доплата \_\_\_\_\_\_% за

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.5 Надбавка \_\_\_\_\_\_% за

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.6 Надбавка \_\_\_\_\_\_% за

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.7 \_\_\_\_\_\_% - районный коэффициент.

Премия, доплаты и надбавки устанавливаются от

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(оклада, тарифной ставки и пр.)

5.8 Работнику могут устанавливаться другие доплаты и надбавки к окладу, выдаваться премии и другие виды материального вознаграждения в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда, Положением о премировании, действующими у Работодателя.

5.9 Заработная плата выплачивается Работнику (нужное подчеркнуть):

в кассе, расположенной по месту нахождения Работодателя;

посредством перечисления на счет Работника №

в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ банке.

в следующие сроки: \_\_\_\_\_\_\_\_ числа текущего месяца (аванс) в размере \_\_\_\_ % от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за прошедший месяц).

6. Режим труда и отдыха

6.1 Работнику устанавливается (нужное подчеркнуть и заполнить*):*

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать дни)

шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать день)

рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику,

продолжительность ежедневной работы (смены)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

неполный рабочий день

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать продолжительность рабочего дня (смены)

неполная рабочая неделя

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать рабочие дни недели)

ненормированный рабочий день

время начала работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, время окончания работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(или сослаться на Правила внутреннего трудового распорядка)

время перерывов в работе:

перерыв для отдыха и питания

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать продолжительность и время предоставления)

иные перерывы:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

число смен в сутки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

чередование рабочих и нерабочих дней:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

иные особенности

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6.2 Работнику устанавливается:

ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью\_\_\_\_\_ календарных (или рабочих) дней;

ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Стороны пришли к соглашению: отпуск за первый год работы предоставить Работнику с "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200 \_\_ г., а отпуск за второй и последующие годы - в соответствии с графиком отпусков работников Работодателя, утверждаемым в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя.

Порядок и условия разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыва из отпуска, продления или перенесения отпуска и замены его денежной компенсацией, а также предоставления отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя.

7. Условия работы

7.1 Характеристики условий труда на рабочем месте: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7.2 Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда (если Работник принимается на работу в соответствующих условиях):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7.3 характер работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)

размеры и порядок возмещения расходов, возмещаемых Работнику в связи с указанным характером работы:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(можно сослаться на коллективный договор, локальный нормативный акт)

8. Виды и условия обязательного социального страхования Работника

8.1 Работодатель осуществляет следующие виды обязательного социального страхования Работника, предусмотренные законодательством РФ: страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, медицинское, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

8.2 Виды страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию:

оплата медицинскому учреждению расходов, связанных с предоставлением Работнику необходимой медицинской помощи;

пенсия по старости;

пенсия по инвалидности;

пенсия по случаю потери кормильца;

пособие по временной нетрудоспособности;

пособие в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием;

пособие по беременности и родам;

ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

пособие по безработице;

единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

единовременное пособие при рождении ребенка;

пособие на санаторно-курортное лечение;

социальное пособие на погребение;

оплата путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

8.3 Работодатель обязуется выплачивать определенные виды страхового обеспечения Работнику при наступлении страховых случаев в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, в том числе за счет собственных средств.

8.4 Работник считается застрахованным с момента заключения настоящего договора.

9. Виды и условия дополнительного страхования Работника

9.1 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Иные условия договора

10.1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. Аннулирование, изменение условий договора и прекращение договора

11.1 В случае, если Работник не приступит к работе в установленный п.1.2 срок, Работодатель вправе аннулировать настоящий трудовой договор, т.е. признать его незаключенным.

11.2 Настоящий договор может быть изменен и дополнен в любое время по взаимному соглашению Сторон, оформленному в письменной форме.

11.3 Если по истечении срока трудового договора, установленного п.2.1 настоящего договора, ни одна из Сторон не потребовала расторжения договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

11.4 Договор может быть прекращен в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

12. Ответственность, порядок разрешения споров

12.1 Дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая и уголовная ответственность Работодателя и Работника определяется в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.2 Споры по настоящему договору рассматриваются в установленном законом порядке.

12.3 Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, Стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

12. Местонахождение, индивидуальные сведения и подписи Сторон

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  | Работник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |

М. П.

С коллективным трудовым договором, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите персональных данных, Положением о защите коммерческой тайны, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ознакомился

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** "\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

(подпись)

Оформленный экземпляр договора (с приложением) получил:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

(подпись)