**Задача 1.**

В соответствии со ст. 56 ТК РФ под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Под гражданско-правовым договором понимается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 ГК РФ). При оформлении гражданско-правовых отношений с гражданином, производящим какие-либо действия в интересах организации или индивидуального предпринимателя, широкое распространение получили договоры подряда, поручения и возмездного оказания услуг. Предметом таких договоров может являться выполнение определенного задания (заказа, поручения), то есть конкретного, конечного объема работ или услуг. Подрядные отношения регулируются гл. 37 ГК РФ, правоотношения, возникающие по договору поручения, - гл. 49 ГК РФ, а по договору возмездного оказания услуг - гл. 39, а также параграфом 1 гл. 37 ГК РФ в части, не противоречащей гл. 39 ГК РФ.  
  
Гражданско-правовой договор имеет принципиальные отличия от трудового договора. Перечислим главные из них:

* По договорам оказания услуг или выполнения работ исполнитель (подрядчик) обязан выполнить конкретное задание (задания) заказчика, которое известно еще в момент заключения договора (ст. 779, ст. 702 ГК РФ). По трудовому же договору работник должен работать по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной профессии, специальности и выполнять все поручения руководства по мере их поступления (ст. 57 ТК РФ). В трудовых отношениях работодателя интересует, прежде всего, сам процесс трудовой деятельности работника, а в гражданско-правовых - конкретный результат.
* Исполнители и подрядчики сами определяют порядок выполнения возложенных на них договором обязанностей и делают это за свой счет, если иное не установлено договором (ст. 704, ст. 783 ГК РФ). Работник же должен следовать установленным правилам внутреннего трудового распорядка, в том числе соблюдать режим рабочего времени. Кроме того, работодатель обязан обеспечить работника всем необходимым для выполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ), выплачивать компенсацию за использование сотрудником в работе своего имущества (ст. 188 ТК РФ) и возмещать иные расходы персонала, понесенные в интересах работодателя (ст. 164 ТК РФ).
* Трудовая функция всегда выполняется работником лично. Участвуя в гражданских правоотношениях, если запрет не установлен, исполнитель (подрядчик) может привлечь к исполнению своих обязанностей третьих лиц (ст. 313 ГК РФ).
* Исполнители и подрядчики получают не заработную плату, а предусмотренное договором вознаграждение, которое выплачивается не каждые полмесяца, как зарплата, а в порядке, установленном договором.
* Исполнители и подрядчики обязаны в полном объеме возместить причиненные ими убытки (ст. 723, ст. 783 ГК РФ). По трудовому договору работник несет полную материальную ответственность лишь в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ.
* Если с физическим лицом заключен гражданско-правовой договор, то на него не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (отпуска, больничные и т.п.).

Таким образом, отношения носили гражданско – правовой характер и, следовательно, у заказчика есть право в одностороннем порядке отказаться от договора (без суда) (ст. 782). И согласно п. 1 и п. 3 ст. 450 договор расторгается в случае одностороннего отказа, когда такой отказ допускается законом.

**Задача 2.**

Согласно статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.  
Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат 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.  
Основные понятия и определения, применяемые при организации оплаты труда работников, закреплены в статье 129 Кодекса. Исходя из данных определений тарифная ставка, как и оклад (должностной оклад) имеют фиксированный размер оплаты труда.  
Статья 57 Трудового Кодекса к числу условий, обязательных для включения в трудовой договор, относит условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки и оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).  
Все вышеизложенное позволяет говорить о том, что при закреплении в трудовом договоре условий оплаты труда работника следует указывать размер оплаты (тарифную ставку либо оклад) в числовом выражении, поэтому подготовленный проект трудового договора не соответствует законодательству**.**

**Задача** **3.**

Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Организация устанавливает список таких должностей в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников. Согласно ст. 97 ТК РФ таких сотрудников можно привлекать к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для них ТК РФ, федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со ст. 116 ТК РФ дополнительные трудности, возникающие у работников с ненормированным рабочим днем, компенсируются предоставлением ежегодных дополнительных отпусков. Статьей 119 ТК РФ установлена минимальная продолжительность такого отпуска – три календарных дня. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно увеличивать продолжительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В прежней редакции Трудового кодекса, действовавшей до 06.10.2006[1],

предусматривалась замена данного отпуска денежной компенсацией. Теперь это положение из ст. 119 ТК РФ исключено. Тем не менее денежную компенсацию взамен отпуска можно получить в части, превышающей 28 календарных дней (ст. 126 ТК РФ). При этом не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).