**Содержание трудового договора**

**Содержание**

Введение

1. Понятие трудового договора

2. Содержание трудового договора и порядок его установления

3. Обязательные и дополнительные условия трудового договора

Выводы

**Введение**

Трудовое право является важной отраслью права, опосредующей основной вид общественной человеческой деятельности – участие в труде. На сегодняшний день это участие в труде реализуется посредством трудового договора. В процессе труда люди вступают в отношения между собой по поводу труда, иными словами, в общественно-трудовые отношения, которые устанавливаются трудовым договором.

Трудовой договор - один из основных институтов трудового права. В Трудовом кодексе он занимает центральное место и включает правовые нормы, определяющие понятие и стороны трудового договора, его содержание, порядок заключения и вступления в силу, правила оформления приема на работу, перевода, изменения его существенных условий, а также прекращение трудовых отношений. С применением этих норм работник и работодатель сталкиваются на протяжении всего периода действия трудового правоотношения, поэтому знание их весьма важно как для работника, так и для работодателя.

Категория трудового договора может пониматься в нескольких аспектах. Прежде всего, необходимо принимать во внимание разделение права (и трудовое право здесь не является исключением) на право объективное и субъективное. Трудовой договор занимает определенное место как в системе объективного, так и в системе субъективного права.

**В соответствии со статьей 21 КЗоТ Украины трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

**1. Понятие трудового договора**

Под трудовыми отношениями понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, то есть работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении надлежащих условий труда, а также своевременной и в полном объеме выплате ему заработной платы. Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор.

В современном трудовом праве трудовой договор рассматривается в трех аспектах:

1) как форма реализации права граждан на труд (это право может реализоваться в индивидуальной деятельности, в гражданско-правовых соглашениях);

2) как юридический факт, вследствие которого возникают трудовые отношения,

3) как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнения.

Понятие трудового договора закреплено в ст. 21 КЗоТ Украины: трудовой договор – это соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом, либо физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом обязуется выплачивать зарплату и обеспечить условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Стороны трудового договора: работник – лицо, достигшее 16 лет, с разрешения родителей – 15 лет; в некоторых случаях судом м.б. трудовая праводееспособность – запрет занимать некоторые должности.

Работодатель – собственник или уполномоченный им орган или физическое лицо. Термин «работодатель» - руководитель предприятия.

Характерные признаки трудового договора:

- труд несамостоятельный, протекающий под руководством и в пользу другого лица, т.е. трудовой договор, оформляет применение наемного труда;

- труд осуществляется на средствах производства работодателя;

- обеспечение безопасных условий труда возлагается на работодателя;

- гарантированность оплаты не ниже установленного минимума;

- выполнение определенной меры труда;

- осуществление трудовой деятельности происходит в коллективе;

- обеспечение работодателем определенных гарантий в установленных законом случаях;

- осуществление работодателем социального страхования работника.

В современных условиях организационно-правовыми формами применения труда являются трудовой договор и гражданско-правовые соглашения о труде. Позиция об отмирании трудового договора в рыночных условиях несостоятельна:

- работодатель экономически сильнее работника, поэтому применять нормы гражданского права в регулировании отношений трудового найма далеко не всегда целесообразно; гражданско-правовые соглашения о труде не могут быть единственной формой трудового найма;

- в странах развитой рыночной экономикой именно трудовой договор – самая распространенная форма найма труда: трудовой договор – соглашение, по которому работник берет на себя обязательство трудиться на определенного нанимателя по заранее оговоренной трудовой функции в обмен на заработную плату и при наличии юридического подчинения (зависимости).

Трудовой договор в соответствии со ст. 23 КЗоТ Украины может быть бессрочным, который заключается на неопределенный срок. Может заключаться на определенный срок, установленный по согласованию сторон, или заключаться на время выполнения определенной работы. То есть нормы указанной статьи определяют сроки трудового договора.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установленными на неопределенный срок с учетом характера последующей работы, условий ее выполнения или интересов работника и в других случаях, предусмотренных законодательными актами.

Характер будущей работы – означает, что работа не выполняется постоянно (например, сезонные работы). Условия выполнения работы – такая формулировка определяет работу как постоянную, но в связи с конкретными условиями ее выполнения трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Прежде всего, это может быть связано с тем, что для выполнения данной работы уже принят на работу работник, но он в течение определенного периода не может выполнять свои трудовые обязанности. Для замещения временно отсутствующего работника и проводится прием на работу другого работника по срочному трудовому договору.

Согласно ч. 2 статьи 23 КЗоТ Украины возможность установления законодательными актами случаев, когда допускается заключение срочных трудовых договоров, не ограничена. Так, в соответствии со ст. 7 Кодекса о труде предусмотрена возможность заключения срочного трудового договора с временными и сезонными работниками; судьям (ст. 128 Конституции Украины); сельским, поселковым, городским председателем (ст. 12 Закон Украины «О местном самоуправлении и т.п.).

Статьей 23 КЗоТ Украины определен еще один случай заключения трудового договора на срок, который связан с интересами работника. Заинтересованность работника в установлении трудовых отношений на неопределенный срок, как правило, обуславливается семейно-бытовыми обстоятельствами (в заявлении о приеме на работу желательно указать обстоятельства, которые понуждают работника наниматься на работу по срочному трудовому договору).

Что касается контракта, то контракт в соответствии с ч. 3 ст. 21 КЗоТ – особая форма трудового договора, в котором срок его действия, права, обязанность и ответственность сторон (в том числе материальная), условия материального обеспечения и организации труда работника, условия расторжения договора (в том числе досрочного) могут устанавливаться соглашением сторон. Сфера применения контракта определяется законами Украины.

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.

**2. Содержание трудового договора и порядок его установления**

Содержание трудового договора – совокупность условий, определяющих права и обязанности сторон. Следует различать содержание трудового договора – это условия, определенные соглашением сторон; и содержание трудового правоотношения – это права его субъектов, определенные и соглашением сторон, и трудовым законодательством.

Содержание трудового договора составляют все его условия, определяющие права и обязанности сторон.

Условия трудового договора можно классифицировать следующим образом:

* 1. по порядку установления:

- непосредственные – те, которые устанавливаются соглашением сторон;

- производные – установленные законодательством, которые не могут изменяться соглашением сторон (об охране труда, о дисциплинарной ответственности). Производные условия трудового права ближе к условиям трудового правоотношения.

Непосредственные условия разделяют на обязательные (необходимые, существенные) и факультативные (дополнительные).

Обязательные – такие условия, при отсутствии соглашения по которым трудовой договор не может быть заключен. К ним относятся:

1. Трудовая функция – это установление в трудовом договоре профессии, специальности, квалификации для работников или должности для служащего. В настоящее время трудовая функция определяется в соответствии с Классификатором профессии, утв. приказом Госстандарта У. от 27.07.95г. Справочником квалификационных характеристик профессий работников.

При определении трудовой функции стороны могут выйти за пределы объема обязанностей, установленных Справочником (т.к. по трудовому договору работник обязуется выполнять работу, определенную соглашением сторон). В то же время работодатель не вправе требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором.

2. Место работы – наименование предприятия, учреждения, организации и их местонахождение на день заключения трудового договора; может быть конкретизировано структурное подразделение. При заключении трудового договора с шофером, машинистом (тепловоза, электровоза) обязательно при определении места работы определяется на машине какого типа они будут работать.

3. Оплата труда – регулируется законом «Об оплате труда», Генеральным, отраслевыми соглашениями, коллективным договором. Договоренность сторон не может противоречить указанным нормативным актам в части, ухудшающей положение работника.

4. Время начала работы – указывается в договоре, может не совпадать с датой заключения договора. Как правило, трудовой договор начинает действовать с даты, обусловленной сторонами. Если день не указан – то с даты издания приказа о приеме на работу; при отсутствии его – с даты фактического допуска к работе.

Факультативные условия носят дополнительный характер. Трудовой договор может быть заключен и при их отсутствии. Но если они включены в трудовой договор – их исполнения обязательно для сторон, не могут быть изменены, отменены в одностороннем порядке:

- испытательный срок;

- особый режим работы;

- об обеспечении жильем, местом для ребенка в дошкольном учреждении, предоставления путевок и т.п.;

- сохранением коммерческой тайны (в соответствии со ст. 30 Закон «О предприятиях» коммерческая тайна – сведения, связанные с производством, технологической информацией, управлением, финансами предприятия, разглашение которых может причинить вред его интересам).

Условия трудового договора не могут содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Ст. 22 КЗоТ закрепляет гарантии при приеме на работу, в соответствии с ней:

- запрещен необоснованный отказ в приеме не работу. Такой отказ может быть обжалован в судебном порядке, прием не только в отношении лиц, которым не может быть отказано в приеме на работу – разъяснения Пленума Верх. Суда Украины от 25.05.98. № 15; отказ в приеме на работу беременных женщин, женщин с детьми до 3 лет, одиноких матерей с ребенком до 14 лет (или ребенком-инвалидом) должен быть обязательно в письменной форме (ст. 184 КЗоТ);

- не допускается ограничение трудовых прав (дискриминация прямая или косвенная) либо установление преимуществ. Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, т.е. предусмотрены законодательством;

- при приеме на работу запрещается требовать документы и сведения, не предусмотренные законом (ст. 25 КЗоТ) – о партийной принадлежности, религиозных убеждениях и т.п. Можно (ст.24 КЗоТ) – удостоверение личности и трудовую книжку, в случаях, предусмотренных законодательством – сведения об образовании и состоянии здоровья. Не требуется прописка;

- запрещено заключать трудовой договор с лицом, которому по состоянию здоровья данная работа противопоказана.

В то же время в соответствии со ст. 25 КЗоТ – работодатель может ограничивать совместную работу родственников, если они связаны взаимной подчиненность (на гос. предприятиях это ограничение обязательно).

В соответствии со ст. 24 КЗоТ трудовой договор заключается в письменной форме. Обязательная письменная форма:

- при организованном наборе работников;

- если работа связана с особыми природными условиями;

- с несовершеннолетними;

- если на данной форме настаивает работник;

- при заключении контракта;

- если работодатель – физическое лицо;

- на участие в оплачиваемых общественных работах (Положение о порядке организации и проведения оплачиваемых общественных работ);

- если деятельность связана с гос. тайной (пост. КМУ от 16.11.94. № 779).

Заключается в двух экземплярах, подписывается сторонами, обычно заверяется печатью предприятия.

Этапы оформления ТД:

1. подача работником заявления и необходимых документов;
2. резолюция должностного лица, обладающего правом приема на работу (м.б. визы иных должностных лиц);
3. издание работодателем приказа о приеме работника на работу;
4. ознакомление работника с приказом под расписку;
5. внесение записи в трудовую книжку;
6. ознакомление работника с данной записью под расписку в личной карточке.

Если имела место только названная процедура – то трудовой договор заключен в устной форме.

Независимо от формы трудового договора д.б. издан приказ о приеме работника на работу. Если приказ не издан, но работник допущен к выполнению работы – ТД считается заключенным со дня фактического допуска к работе (но только лишь в сл., если допуск произошел по распоряжению или с ведома лица, обладающего правом приема на работу – разъяснение Пленума Верх. Суда Украины №9 от 06.11.92 г. «О практике рассмотрения судами трудовых споров».

Законодательством предусмотрен перечень работ, допуск к которым происходит только после обязательного мед.осмотра (ст. 169 КЗоТ, Закон «Об обеспечении санитарного и эпидемиологического благополучия населения» // ВВС.- 1994.-№27.-ст.218):

- предприятия пищевой промышленности, общепита, торговли; дошкольных учреждений и т.п.

- на работах с особо тяжелыми и вредными условиями

- лица в возрасте до 18 лет.

После заключения ТД перед допуском к работе работодатель обязан ознакомить работника с его рабочим местом; разъяснить права, обязанности; ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка; проинформировать под расписку об условиях труда на его рабочем месте; провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране (ст. 29 КЗоТ).

Если работодатель является физическим лицом, то трудовой договор должен быть зарегистрирован в службе занятости по месту жительствам (ст. 24-1 КЗоТ).

**3. Обязательные и дополнительные условия трудового договора**

Условия трудового договора, составляющие его содержание и определяющие права и обязанности его сторон, в зависимости от порядка установления традиционно подразделяются на два вида: производные и непосредственные. Производные условия трудового договора устанавливаются законодательством и обязательны для выполнения сторонами договора в силу закона. Стороны не вправе изменять их своим соглашением, если иное прямо не предусмотрено законом. К числу подобных условий можно отнести, в частности: условия о дисциплинарной и материальной ответственности, о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров и т.п.

В отличие от производных непосредственные условия трудового договора оговариваются сторонами трудового договора и определяются их соглашением (например: о размере оплаты труда, режиме рабочего времени и т.п.). Свобода сторон трудового договора при их закреплении ограничена только рамками обязательного соблюдения единственного правила - соглашением сторон не может быть снижен уровень прав и гарантий работника, установленный КЗоТ, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашением.

Непосредственные условия трудового договора, в свою очередь, подразделяются на обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные).

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Украины;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьи 24, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Дополнительные же условия включаются в трудовой договор исключительно по усмотрению его сторон - трудовой договор может существовать и без них, если оговорены его необходимые (обязательные) условия. Такие условия могут быть самыми разнообразными.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

1) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

2) об испытании;

3) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

4) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

5) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

6) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

7) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Именно посредством установления дополнительных условий трудового договора - как при его заключении, когда поступающий на работу гражданин и работодатель выступают с формально-юридической точки зрения в качестве равноправных субъектов, так и в ходе реализации уже возникших трудовых отношений, его стороны имеют возможность, разумеется, в рамках, определенных трудовым законодательством, коллективным договором (соглашением) и локальными нормативными актами, выработать наиболее приемлемые условия применения труда. Такой подход позволяет, с одной стороны, максимально индивидуализировать эти условия с учетом как квалификации и деловых качеств конкретного работника, так и требований работодателя, а с другой - установить соответствующие повышенные гарантии для отдельно взятого работника.

На практике это подтверждается получающим все большее распространение переходом от заключения типовых трудовых договоров к заключению, по крайней мере, с работниками, относящимися к так называемой категории vip-персонала, «эксклюзивных» трудовых договоров, наиболее существенную часть, которых и составляют как раз дополнительные условия.

Таким образом, грамотное применение дополнительных условий трудового договора расширяет возможности работодателя привлекать на работу в свою организацию наиболее подходящих по своим деловым качествам работников, а работникам, в свою очередь, позволяет получать дополнительные блага в связи с исполнением трудовых обязанностей.

**Выводы**

Трудовой договор занимает центральное место в трудовом праве, поскольку он является основной организационно-правовой формой установления и осуществления трудовых правоотношений. Трудовой договор – это своего рода коммерческий договор по поводу купли-продажи рабочей силы и ее использования.

Содержание трудового договора - это круг условий, на которых предполагается использование труда работника, и по поводу которых договариваются стороны и включают их в договор. Все условия, составляющие содержание трудового договора, являются существенными, поскольку соглашение по каждому такому условию либо прямо предписано законом, либо на его включении в договор настаивает хотя бы одна сторона. Поэтому, если не будет достигнуто согласия сторон, хотя бы по одному такому условию, договор не состоится.

Содержание трудового договора в условиях рынка труда определяется взаимным согласием его сторон - работника и работодателя. Обычно оно касается: места работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу; наименования профессии или должности работника с указанием специальности, квалификации, то есть трудовой функции; прав и обязанностей работника; прав и обязанностей работодателя, в том числе по обеспечению охраны труда; размера тарифной ставки или должностного оклада; доплат и надбавок, поощрительных выплат; режима рабочего времени; продолжительности ежегодного отпуска; условий повышения квалификации; льгот по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, медицинскому страхованию. В трудовом договоре могут содержаться условия об установлении испытательного срока, о совмещении профессий, должностей, о неразглашении служебной, коммерческой тайны и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами.

Учитывая неоднозначность и многообразие условий трудового договора, наука трудового права выделяет среди них две группы условий: обязательные и факультативные.