МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ, СТАТИСТИКИ И ИНФОРМАТИКИ

# РЕФЕРАТ

НА ТЕМУ: "ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ): ПОНЯТИЕ, СТОРОНЫ И СОДЕРЖАНИЕ"

Выполнила студентка

группы ЗФ 129-1

Акопян Лидия Акоповна

Проверил

Соколов А.А.

Москва 2001год

**Содержание:**

1. Определение трудового договора 3
2. Значение трудового договора 4
3. Внутренний трудовой распорядок 6
4. Специфика, условия заключения трудового договора 7
5. Отличительные специфические признаки трудового договора 9
6. Стороны трудового договора 10
7. Содержание трудового договора 16

А) Необходимы условия 17

Б) Дополнительные условия 21

Список используемой литературы 23

1. **Определение трудового договора**

 Соглашение двух или нескольких лиц об устранении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей признается договором (см. п. 1 ст. 420 ГК РФ).

Под термином "договор" понимают также гражданское правоотношение, возникшее из договора, и собственно документ, в котором изложено содержание договора, заключенного в письменной форме.

По гражданскому законодательству, участниками договора могут быть граждане, юридические лица, Российская Федерация, субъекты Российской Федерации и муниципальные образования (см. ст. 124 ГК РФ).

Путем заключения трудового договора трудящиеся реализуют не только свой принцип свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции РФ, но и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы.

По трудовому договору работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое или юридическое лицо) обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (см. ст. 15 КЗоТ РФ).

Договор относится к числу наиболее распространенных юридических фактов и является основным средством, регулирующим отношения участников экономической деятельности. Правовой режим договорных отношений обеспечивается действующим законодательством, исполнительными и судебными органами власти. Юридическую силу отношениям сторон придает договор.

Основная функция трудового договора как юридического факта, порождающего трудовые отношения, есть установление правовой связи между работодателем и работником. Сущность этого юридического факта состоит в том, что он основывается на добровольном и взаимном волеизъявлении сторон, а объектом соглашения выступает товар особого рода - рабочая сила как совокупность физических и духовных способностей человека.

Поскольку этот товар неотделим от личности, он не переходит в собственность покупателя, а передается ему во временное пользование. Поэтому, с юридической точки зрения, трудовой договор есть соглашение о найме труда, хотя социально-экономическая сущность его состоит в купле-продаже рабочей силы.

Необходимым условием стабильности трудовых коллективов и укрепление дисциплины труда является точное соблюдение сторонами договорных обязательств. И, следовательно, изменение условий трудового договора влечет изменение в содержании прав и обязанностей его участников. Расторжение трудового договора означает и прекращение трудового правоотношения.

1. **Значение трудового договора**

Трудовой договор имеет важное экономическое и правовое значение.

Во-первых, он является основной правовой формой привлечения, распределение, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Трудовой договор закрепляет работников за определением предприятиями, учреждениями, организациями, отраслями экономики и районами страны, объединяет их в трудовые коллективы.

Во-вторых, он является одной из правовых форм осуществления всеми работниками принципа свободы труда.

В-третьих, трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения работника, порождая это правоотношение и его действие во времени. По трудовому договору работник становится членом определенного трудового коллектива.

В-четвертых, трудовой договор является необходимой предпосылкой возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных другими институтами, источником взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у данного работника других правоотношений, тесно связанных с трудовым (по материальной ответственности, повышению квалификации, рассмотрению трудовых споров и др.).

В-пятых, трудовой договор является правовой формой связи работника с членами данного трудового коллектива в качестве вступающего в эту кооперацию труда. Так, при взятии трудовым коллективом на себя определенных обязательств по коллективному договору они распространяются и на каждого вновь вступающего в данный трудовой коллектив на основании трудового договора.

В-шестых, трудовые договоры отражают и индивидуально-договорный метод в определенной части регулирования трудовых отношений работников, определяя такие условия, как место работы, трудовую функцию, срок работы и другие условия, устанавливаемые по соглашению сторон, в том числе и дополнительные трудовые льготы.

В-седьмых, трудовой договор-договор личного характера, и поэтому он охраняет личность работника от незаконных условий труда, его честь и достоинство. Хотя трудовой договор лежит в основании возникновения и существования трудового правоотношения работника и понятия эти тесно связаны, их необходимо различать. Трудовой договор-это соглашение, то есть юридический акт, трудовое же правоотношение-это правовая связь, возникшая из трудового договора. Основная функция трудового договора - создать действие во времени трудового правоотношения, регулировать его. Трудовой договор исполняется личным трудом и имеет именной характер как договор данного работника.

Важнейшая черта института трудового договора, пронизывающая как нормы права о приеме, так и нормы о переводах и увольнении, - это свобода трудового договора, отражающая принцип свободы труда в обществе, закрепленный в ст. 37 Конституции РФ. Свобода трудового договора означает, что граждане: а) свободно по своему желанию выбирают место и род трудовой деятельности, работы; б) свободно, добровольно решают вопрос о работе, заключают трудовой договор и могут его расторгнуть в любое время в установленном порядке; в) имеют, как правило, устойчивые трудовые договоры. Трудовой договор отражает договорный принцип привлечения к труду в качестве работника. Без трудового договора не может работать ни один работник, кем бы, где бы и сколько бы он ни работал в качестве такового.

В настоящий период перехода к рыночным отношениям с появлением безработицы нашему государству необходима большая организационно-правовая работа по ее преодолению. Предстоит быстрее разработать и осуществить комплекс научно-технических, экономических и социальных мер, обеспечивающих полную и эффективную занятость населения. Следует добиваться упрощения и удешевления управленческого аппарата, в том числе аппарата органов власти и управления, устранения штатных излишеств, без проволочек освобождаться от некомпетентных и безынициативных работников, расширить там, где это целесообразно, выборность и конкурсную систему замещения должностей. В основных направлениях экономического и социального развития Российской Федерации следует предусмотреть улучшение использования трудовых ресурсов, шире применять надомные формы труда, рационально размещать сеть предприятий сферы услуг, приближая их к месту работы, учебы и жительства людей, создавать необходимые условия для закрепления на селе молодежи и квалифицированных кадров, значительно улучшить использование специалистов, особенно инженерно-технических кадров.

1. **Внутренний трудовой распорядок**

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. Исполнитель работ обязан соблюдать продолжительность рабочего дня, производительно использовать рабочее время, выполнять нормы выработки или обслуживания, не допускать нарушений технологии производства. При организации своего труда работник следует указаниям администрации относительно приемов работы, последовательности трудовых операций и т.п. Установление отношений руководства и подчинения в процессе труда – характерная черта трудового договора.

Правилами внутреннего трудового распорядка может вводиться гибкое рабочее время, суммарный учет отработанного времени. Режим гибкого (скользящего) графика рабочего времени устанавливается по соглашению между руководителем и работником (как вновь принятым, так и уже работающим).

При этом полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и т.д.) в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР № 162 и Секретариата ВЦСПС № 12-55 "Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства" от 30 мая 1985 года (см. Бюллетень Госкомтруда СССР, 1985, № 11). Для работников, занятых посменно, работодатель разрабатывает график сменности (см. ст. 46 КЗоТ и комментарий к ней в /30/).

Правилами внутреннего трудового распорядка могут устанавливаться перерывы в процессе работы. Например, такими правилами устанавливаются перерывы для производственной гимнастики, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате.

Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит. Время начала и окончания такого перерыва определяется правилами внутреннего распорядка.

Вопрос об оплате труда рабочих на основе окладов решается организацией самостоятельно.

1. **Специфика, условия заключения трудового договора**

Специфика трудового договора кроется, прежде всего, в его предмете. По договору трудящийся обязуется на предприятии (в учреждении, организации) выполнять работу определенного рода, а предприятие (учреждение, организация) – обеспечивать его такой работой.

Иными словами, объектом договорных обязательств служит живой труд. В соответствии с трудовым договором трудящийся выполняет известную трудовую функцию в общем, коллективном труде работников данного предприятия (учреждения, организации).

Характер конкретных трудовых операций, выполняемых каждым членом коллектива, может меняться в зависимости от производственных задач. Администрация вправе поручить работнику любое задание, которое относится к его трудовой функции, обусловленной в трудовом договоре.

Условие трудового договора о характере работы определяется путем указания на специальность и квалификацию (в отношении рабочих) или на должность (в отношении служащих), что, во-первых, нацеливает на проверку деловых качеств работника, во-вторых, облегчает контроль за правильным использованием кадров в соответствии с их специальностью и квалификацией.

Как и многие другие договоры, трудовой договор носит возмездный характер. Вознаграждение за труд, как правило, исчисляется по заранее установленным нормам (тарифным соглашениям) на основе оценки живого труда (личного вклада работника в достижение конечного результата). Обычно оно определяется при помощи систем заработной платы, учитывающих продолжительность рабочего времени, квалификацию работника, конечный результат труда и др.

Отличительными признаками трудового договора являются:

А) включение в деятельность организации и участие в ней личным трудом (личностный признак);

Б) выполнение работы определенного рода (предметный признак);

В) подчинение исполнителя работ внутреннему трудовому распорядку предприятия (организационный признак);

Г) оплата труда по заранее установленным нормам и в соответствии с конечными результатами хозяйственной деятельности (имущественный признак);

Трудовой договор можно определить как соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу определенного рода с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а другая сторона – работодатель – обязуется предоставлять обусловленную работу, выплачивать заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Законодательство о труде связывает права и обязанности работников, а также многие льготы и преимущества с заключением трудового договора. В большинстве случаев не представляет трудностей юридическая квалификация соглашений о выполнении определенной работы. Издание приказа (распоряжения) администрации о зачислении на работу, запись в трудовой книжке или выдача справки о работе в качестве рабочего или служащего свидетельствуют о наличии трудового договора.

Однако в практике хозяйственной деятельности встречаются так называемые соглашения (договоры), правовая природа которых неоднородна. Под этим названием могут фигурировать как трудовой договор, так и договор подряда. Оба договора предполагают выполнение определенной работы (оказание услуг) за вознаграждение, но правовые последствия их различны. При отграничении трудового договора от договора личного подряда необходимо исходить из отношений, фактически сложившихся между сторонами на основе заключенного соглашения. Если соглашение сопровождается включением трудящегося в личный состав (персонал) предприятия (учреждения) для выполнения определенной трудовой функции, а не разового индивидуального задания, то налицо трудовой договор со всеми вытекающими последствиями. Отмеченные выше признаки трудового договора, взятые в совокупности, позволяют отграничить его от смежных соглашений гражданско-правового типа.

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника данного трудового коллектива. Только с заключением трудового договора трудящийся становится членом трудового коллектива данной организации и подчиняется внутреннему трудовому распорядку, режиму труда.

Этим трудовой договор отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (договора подряда, договора поручения, авторского договора и др.).

Основанием возникновения трудового договора, как правило, является соглашение сторон, однако в случаях, прямо предусмотренных законом, и при наступлении указанных в нем обстоятельств договор заключается на основании закона.

Так, например, банк обязан заключить договор банковского счета с клиентом, обратившимся с предложением открыть счет на объявленных банком для открытия счетов данного вида условиях, которые соответствуют требованиям, предусмотренным законом, учредительными документами банка и выданной ему лицензией (см. п. 2 ст. 846 ГК РФ).

Коммерческая организация не вправе оказаться от заключения публичного договора при наличии возможности предоставить потребителю соответствующие товары, услуги, выполнить для него соответствующие работы.

1. **Отличительные специфические признаки трудового договора**

Таковыми признаками являются:

 - личное выполнение трудовой функции в общем, процессе труда данного производственного коллектива, то есть повседневная трудовая деятельность, проявление физической и умственной энергии работника по обусловленной определенной специальности, квалификации, должности в общем, процессе труда данного трудового коллектива. Следовательно, предмет трудового договора – сам живой труд работника в общем, процессе производства как проявление во времени его общей и специальной трудоспособности. Предметом же смежных гражданских договоров является уже овеществленный конечный результат труда (изобретение, картина и т.д.), а труд в них – это лишь способ выполнения взятых обязательств;

* подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка с выполнением установленной меры труда. За нарушение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах;
* обязанность работодателя (физического или юридического лица) организовывать труд работника, создавать ему нормальные условия труда, охрану труда, вознаграждать его систематически за фактический труд по заранее установленным нормам. По договору же личного подряда, поручения, авторскому, изобретательскому и т.п. договорам работник не подчиняется дисциплине, внутреннему распорядку данного производства, а работу организует сам, выполняет на свой риск, охрану труда обеспечивает сам, и ему оплачивается лишь овеществленный конечный результат труда (картины, предмет бытового заказа и т.д.) или выполненное поручение.

При трудовом договоре риск случайной гибели результата труда лежит на работодателе (физическом или юридическом лице), а при договоре личного подряда, авторском, изобретательском и т.п. этот риск несет сам работник. При трудовом договоре организация труда работника лежит на администрации. Она согласно ст. 129 КЗоТ РФ и правилами внутреннего трудового распорядка обязана правильно организовывать труд работников, чтобы каждый трудился по своей специальности и квалификации, обеспечивать исправное оборудование, инструмент, подачу материалов, ритмичную работу, создавать нормальные условия для труда в соответствии со ст. 108 КЗоТ РФ.

Поскольку с заключением трудового договора работник включается в конкретный трудовой коллектив, то и весь правопорядок данного производства, трудового коллектива становится для него обязательным. Он приобретает и все права, установленные для работников этого производства. Нормативные локальные соглашения данного трудового коллектива становятся с заключением трудового договора для этого работника обязательными

1. **Стороны трудового договора**

Из определения трудового договора, данного законодателем в ст. 15 КЗоТ РФ (в редакции Федерального закона от 6 мая 1998 года № 69-ФЗ) как соглашение между работником и работодателем (физическим или юридическим лицом), видимо, что это двустороннее соглашение. Одной его стороной является гражданин, заключивший договор в качестве работника, а другой – работодатель (физическое или юридическое лицо независимо от организационно – правовой формы собственности), принявший его на работу. Стороной трудового договора может быть также иностранец или лицо без гражданства, проживающее как на территории РФ, так и за рубежом (если они принимаются на работу в российское учреждение, находящееся за границей). Они также будут считаться работниками.

Но чтобы трудовое отношение возникло и соответствовало требованиям закона, каждая из сторон должна обладать трудовой праводееспособностью (правосубъективностью), то есть способствовать своими действиями осуществить субъективные права и обязанности.

 Работником в качестве субъекта трудового договора может быть лю­бой гражданин, достигший определенного возраста (15 - 16 лет) и обла­дающий реальной способностью трудиться.

Привлечение лиц, не достигших 18 лет, к общественно полезному труду представляет собой позитивную меру, как для общества, так и для отдельного подростка. Он получает возможность приобщиться к труду, получить начальные профессиональные навыки, приспособиться к тру­довой деятельности и с учетом накопленного опыта выбрать свои буду­щие специальность и профессию. Труд является профилактикой, воспи­танием и средством борьбы с детской преступностью. Закон РФ "Об об­разовании" от 10 июля 1992 года № 3266-1 в ред. от 16 ноября 1997 года (см. Ведомости СНД и ВС РФ, 1992, № 30, ст. 1797; СЗ РФ, 1996, № 3, ст. 150; 1997, № 47, ст. 5341) предоставляет право подростку, достигшему 15 лет, оставить обучение в школе до получения им обязательного об­щего среднего образования. Подросток может устроиться на работу без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

В порядке исключения трудовой договор может быть заключен с ли­цом, достигшим 14 лет (см. ст. 173 КЗоТ РФ). Трудовая деятельность лиц, достигших 14-летнего возраста, становится возможной при соблю­дении следующих условий:

- выполняемая работа не должна причинять вред здоровью подростка;

- работа должна производиться в свободное от учебы время и не нару­шать процесса обучения;

- прием на работу возможен при наличии согласия родителей, усыно­вителей или попечителя.

Для предотвращения возможных споров о правомерности приема подростков на работу рекомендуется согласие родителей, усыновителей или попечителя получать в письменной форме. КЗоТ РФ не регламенти­рует вопроса о трудоустройстве лиц, достигших возраста 14 лет и оста­вивших общеобразовательное учреждение с согласия местного органа управления образования и родителей (см. п. 6 ст. 19 Закона РФ "Об об­разовании" от 10 июля 1992 года № 3266-1 в ред. от 16 ноября 1997 года (Ведомости СНД и ВС РФ, 1992, № 30, ст. 1797; СЗ РФ, 1996, № 3, ст. 150; 1997, № 47, ст. 5341). Этот пробел КЗоТа РФ может быть вос­полнен распространением нормы, содержащейся в ч. 2 ст. 173 КЗоТ РФ, на данную категорию подростков, что, в частности, и имеет место в при­казе Федеральной службы занятости РФ от 26 апреля 1995 года № 94 "Об утверждении Положения о временном трудоустройстве несовершенно­летних граждан" (см. Человек и труд, 1995, № б).

Во всех городах и районах созданы центры занятости с целью устрой­ства молодежи (несовершеннолетних граждан). Количество свободных рабочих мест для использования труда несовершеннолетних определяется на основе данных, поступающих от работодателей, о наличии свободных мест и вакантных должностей, а также данных о возможностях трудоуст­ройства молодежи в школьных и межшкольных учебно-производственных комбинатах, ПТУ, малых предприятиях и кооперативах при учебных заведениях и подростковых клубах. Органы службы занятости могут за­ключать договоры с предприятиями, другими заинтересованными сторо­нами на создание временных дополнительных рабочих мест.

С учетом физиологических особенностей организма подростков, от­сутствия у них профессиональных навыков и умений, а также потребно­сти в свободном времени, позволяющем сочетать работу с продолжением учебы в общеобразовательном или профессиональном учреждении, КЗоТ РФ предоставляет подросткам, не достигшим 18 лет, ряд льгот:

а) сокращенный рабочий день;

б) ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 кален­дарный день;

в) право использовать ежегодный отпуск в любое удобное для подро­стка время;

г) ежегодный бесплатный медицинский осмотр;

д) установление пониженных норм выработки;

е) доплаты к заработной плате несовершеннолетних, допущенных к сдельным работам;

ж) квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи;

з) запрещение применять труд лиц моложе 18 лет на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, некоторых дру­гих работах;

и) запрещение привлекать подростков к работе в ночное время и к сверхурочным работам;

к) ограничение предельных норм переноски и передвижения тяжестей;

л) запрет на расторжение трудового договора без согласия государст­венной инспекции охраны труда субъекта РФ и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (см. комментарии к статьям 43, 67, 175 - 183 КЗоТ РФ в /30/).

Действующее законодательство предоставляет равные возможности всем трудоспособным гражданам для выбора рода деятельности и места приложения труда. Не допускается какое бы то ни было прямое или кос­венное ограничение прав или установление прямых или косвенных пре­имуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, нацио­нальности, языка, социального происхождения, имущественного поло­жения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлеж­ности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (см. ст. 16 КЗоТ РФ).

Дискриминацией не являются различные исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые обусловлены спецификой того или иного вида труда или заботой государства о лицах, нуждающих­ся в повышенной социально-правовой защите. Это положение относится не только к государственным предприятиям и учреждениям, но и ко всем другим нанимателям, в том числе частным и кооперативным орга­низациям.

Субъектами трудового договора могут быть иностранные граждане, причем не только из ближнего, но и из дальнего зарубежья. В связи с иностранными инвестициями, организацией совместных предприятий и регистрацией предприятий со 100-процентным иностранным капиталом численность таких граждан имеет тенденцию к росту.

В качестве работодателей могут выступать не только юридические, но и физические лица. Это обусловлено тем, что при осуществлении пред­принимательской и иной, не запрещенной законом деятельности собст­венник вправе заключать договоры с гражданами об использовании их труда. В этом случае предприниматель, использующий труд наемных ра­ботников, регистрируется как предприятие.

Стороной трудового договора могут быть и объединения граждан -коллективные предприниматели (партнеры), объединившие свое имуще­ство на праве общей долевой собственности. Их правосубъектность, рас­пределение обязанностей и доходов определяются договором о совмест­ной деятельности. Все участники договора несут солидарную или доле­вую ответственность по своим обязательствам, в том числе и перед наем­ными работниками.

Особой разновидностью таких объединений являются крестьянские (фермерские) хозяйства с правами юридического лица. Членами кресть­янского хозяйства считаются трудоспособные члены семьи и другие гра­ждане, совместно ведущие хозяйство. Один из его дееспособных членов является главой крестьянского хозяйства. Согласно Закону РСФСР "О крестьянском (фермерском) хозяйстве" от 22 ноября 1990 года № 348-1 в ред. от 24 декабря 1993 года (см. Ведомости Съезда народных депута­тов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1990, № 26, ст. 324; 1991, № 1, ст. 5; 1993, № 21, ст. 748) в случаях производственной необходимости крестьянскому хозяйству разрешается использовать наемный труд в соот­ветствии с законодательством.

Условия наемного труда могут регламентироваться договором с граждана­ми об использовании их труда, но оплата труда не должна быть ниже, чем у работников соответствующих профессий на государственных предприятиях.

Стороной трудового договора может быть не только собственник средств производства. Собственник (учредитель) в соответствии с зако­нодательством Российской Федерации может передать управление своим имуществом другим лицам и создать для этого юридическое лицо.

В этих случаях стороной трудового договора и, следовательно, ответ­ственным за выполнение обязательств перед работником становится юридическое лицо. Собственник или учредитель юридического лица не отвечает по обязательствам созданных им юридических лиц, а юридиче­ское лицо не отвечает по обязательствам собственника или учредителя, если иное не предусмотрено в учредительных документах.

Именно на таких началах функционируют государственные предприятия, наделяемые правом полного хозяйственного ведения. Полномочия собст­венника таких предприятий осуществляет Министерство государственного имущества РФ и соответствующие комитеты по управлению имуществом на местах, которым также поручено проводить приватизацию государственной собственности. Эта организационно-правовая форма хозяйствования сохра­нилась лишь на тех объектах, приватизация которых вообще запрещена или не разрешена компетентными органами государственного управления.

Правопреемником госпредприятия в процессе его приватизации (ак­ционирования), а, следовательно, и стороной трудового договора стано­вится акционерное общество. С момента его регистрации акционерное

 общество выходит из структуры управления соответствующих министерств, ведомств и органов отраслевого управления и приобретает пол­ную самостоятельность и независимость. Управление вновь созданным объединением осуществляется общим собранием акционеров.

 Приватизация государственной собственности призвана включить работ­ников госпредприятий в отношения собственности, повысить эффектив­ность деятельности предприятий, обеспечить социальную защиту трудящих­ся. Это достигается не только тем, что приватизация целого ряда объектов и выбор способов ее осуществления производятся по решению трудовых кол­лективов предприятий, но и широким предоставлением рабочим и служа­щим ряда льгот и гарантий. В частности, ст. 30 Федерального закона "О приватизации государственного имущества и об основах приватизации муниципального имущества в РФ" от 21 июля 1997 года № 123-ФЗ в ред. Федерального закона от 23 июня 1999 года № 116-ФЗ устанавливается ад­министративная ответственность должностных лиц за необоснованный отказ от заключения коллективного договора с трудовым коллективом приватизи­рованного предприятия или невыполнение требований о социальных гаран­тиях работников приватизированных предприятий. В период приватизации (с момента принятия решения трудовым коллективом и до момента возник­новения права собственности у покупателя) запрещается изменение штат­ного расписания предприятия, сокращение численности его работников без

 разрешения трудового коллектива предприятия (подразделения) или упол­номоченного им органа (совета трудового коллектива).

Таким образом, хотя в процессе приватизации и происходит замена одной стороны трудового договора - госпредприятия - другой, объем правомочий, как трудового коллектива, так и отдельного работника не уменьшается. Напротив, работник акционированного предприятия наря­ду с правом на вознаграждение за труд приобретает право на долю при­были предприятия в виде дивидендов пропорционально количеству вы­деленных ему или приобретенных им акций.

На практике нередко возникают вопросы о том, могут ли быть сторо­ной трудового договора структурные подразделения предприятий (цеха,

 участки, бригады и т. д.). В доперестроечный период такая возможность допускалась: самостоятельной трудовой правосубъектностью обладали так называемые производственные единицы госпредприятий (объедине­ний). Ныне действующее законодательство дает однозначный отрица­тельный ответ на этот вопрос.

 По действующему законодательству, стороной трудового договора может быть такая организация, которая наделена правами юридического лица.

Субъектом трудового договора могут быть также кооперативные, об­щественные, религиозные, благотворительные организации, признанные юридическими лицами. Их правосубъектность в сфере трудовых отноше­ний носит специфический характер и определяется уставами организа­ций и соглашением с работниками.

На эти отношения также распространяются гарантийные нормы тру­дового законодательства, касающиеся продолжительности рабочего вре­мени и отпусков, минимальных размеров заработной платы, исчисления трудового стажа и др.

Трудовая правосубъектность юридических лиц осуществляется кон­кретными должностными лицами (органами), наделенными правами принятия управленческих решений. Но отсюда не следует, что стороной трудового договора является должностное лицо (орган), осуществляющее право найма и увольнения. Руководитель предприятия без доверенности действует от имени предприятия, представляет его интересы, распоряжа­ется имуществом предприятия, заключает договоры, в том числе трудо­вые, выдает доверенности, утверждает штаты, издает приказы и дает ука­зания, обязательные для всех работников предприятия (см. Закон РСФСР от 25 декабря 1990 года № 445-1 "О предприятиях и предприни­мательской деятельности" - Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета СССР, 1990, № 30, ст. 418).

Обычно структуры органов управления и распределение компетенции между ними регулируются уставом предприятия (организации), утвер­ждаемым его учредителями (на государственных и муниципальных пред­приятиях - совместно с трудовым коллективом). Следует также полагать, что права найма и увольнения работников могут быть переданы руково­дителем другим должностным лицам администрации.

Компетенция должностных лиц открытого акционерного общества определена Типовым уставом, содержащимся в "Положении о коммер­циализации государственных предприятий с одновременным преобразо­ванием в акционерные общества открытого типа", которое утверждено Указом Президента РФ от 1 июля 1992 года № 721 (в ред. от 31 декабря 1992 года) "Об организационных мерах по преобразованию государствен­ных предприятий, добровольных объединений государственных предпри­ятий в акционерные общества" (РГ, 7 июля 1992 года; 20 ноября 1992 года; 12 января 1993 года). В соответствии с этим уставом избрание членов совета директоров, назначение генерального директора общества отнесены к исключительной компетенции собрания акционеров. В свою очередь, совет директоров по согласованию с генеральным директором назначает и увольняет должностных лиц правления, являющегося испол­нительным органом общества. Оперативное руководство, деятельностью общества, включая наем других должностных лиц и работников общест­ва, осуществляет генеральный директор в соответствии с действующим законодательством.

1. Содержание трудового договора

Под содержанием любого договора понимаются все условия. Они оп­ределяют права и обязанности сторон. Сюда входят условия, установлен­ные как самими сторонами, так и нормативными актами о труде. Содер­жание трудового договора сводится не только к обязательствам работни­ка, но и к обязательствам работодателя (см. ст. 15 КЗоТ РФ).

Содержание трудового договора составляет совокупность его условий. Эти условия договора определяют правомочия и обязанности сторон. Каждая сторона трудового договора имеет свои субъектные права и обя­занности, определяемые трудовым договором и трудовым законодатель­ством, установленным правопорядком по труду на данном производстве, которому стороны по договору обязаны подчиняться.

Условия трудового договора (контракта) не должны ухудшать положе­ние работника по сравнению с законодательством о труде (см. ст. 5 КЗоТ РФ "Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих поло­жение работников"), соглашением любого уровня и коллективным дого­вором (см. ст. 3 Закона РФ от 11 марта 1992 года № 2490-1 "О кол­лективных договорах и соглашениях" в ред. от 1 мая 1999 года - РГ, 28 апреля 1992 года; СЗ РФ, 1995, №48, ст. 4558). В противном случае они являются недействительными. С точки зрения порядка, условия тру­дового договора делятся на установленные законодательством и в силу этого обязательные для сторон и условия, определенные сторонами по взаимному соглашению.

В зависимости от порядка их установления различают два вида усло­вий трудового договора:

а) непосредственные;

б) производные.

Непосредственные условия, определяемые соглашением сторон, уста­навливают больший или меньший объем прав и обязанностей сторон (например, по соглашению сторон работа может быть определена при неполном рабочем времени или на дому либо быть временной и т. д.).

Производные условия, установленные законодательством (об охране труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.), не могут изменяться соглашением сторон (если иное не предусмотрено законом). Поэтому о производных условиях стороны не договариваются, зная, что с заключением договора эти условия уже в силу закона и договора (по которому стороны обязались подчиняться внутреннему трудовому распо­рядку производства) обязательны для выполнения.

Непосредственные условия, определяемые соглашением сторон, под­разделяются на необходимые и дополнительные (факультативные). Тру­довое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий.

7А. Необходимые условия

Необходимыми являются такие условия, при отсутствии которых тру­дового договора не может быть, а, следовательно, не может возникнуть реального трудового правоотношения. К ним относятся условия:

а) о месте работы (расположение организации на день заключения договора в определенной местности),

б) о трудовой функции, которую будет выполнять работник, то есть специальности, квалификации, должности, совмещении профессий;

в) о размере заработной платы работника, организации, а также слу­жащих тех организаций, где в окладах заработной платы по штатному расписанию предусмотрена так называемая "вилка" (то есть возможность устанавливать оклад в пределах от минимального до максимального).

Для работников бюджетных отраслей условие о тарифе платы не ого­варивается сторонами, поскольку оно установлено прямо законодатель­ством и не подлежит изменению по соглашению сторон. О нем лишь информируется работник, - какой оклад по его разряду установлен в со­ответствии с единой 18-разрядной тарифной сеткой.

Но поскольку многие доплаты и надбавки устанавливает сама органи­зация-работодатель, то и здесь общий размер заработной платы работни­ка определяется трудовым договором.

Место работы и трудовая функция в первую очередь индивидуализи­руют условия труда конкретного работника. Под местом работы понима­ется месторасположение производства данного работодателя на день за­ключения договора. Если же организация, оговоренная в трудовом дого­воре, переезжает в другую местность, то есть в другой населенный п., то переезд с ней работника требует его согласия, так как изменяется его место работы. Место работы может быть сторонами конкретизировано указанием определенного подразделения, филиала организации или ука­занием обслуживания различных подразделений, расположенных в раз­ных местах, В трудовом договоре шофера, машиниста тепловоза, элек­тровоза и их помощников обязательно оговаривается их рабочее место, то есть на машине какого типа они будут работать. Договоренность о включении в производственную бригаду (с ее согласия) также является необходимым условием договора.

Трудовая функция (род работы) определяется путем установления сторонами договора профессии, специальности, квалификации для рабо­чего или должности для служащего, по которой будет работать данный трудящийся.

Трудовая функция - это работа по одной или нескольким профессиям (должностям) соответствующей квалификации. Указывая в договоре профессию (должность) работника, следует учитывать их наименования, содержащиеся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих или тарифно-квалификационных справочниках должностей руководителей, специалистов и служащих, поскольку с этим в ряде случаев связаны существенные для работника правовые последствия в области оплаты, льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда, пенсионного обеспечения. При приеме на работу стороны могут договориться о совмещении профессий (должностей), о выполнении ра­ботником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии (должности). Тогда в трудовой договор вносится соот­ветствующая запись о работе по совмещаемой профессии (должности), а также о порядке и условиях совмещения.

В отношении должностных лиц фиксируется круг их функций, прав и обязанностей. В частности, если работник по должности имеет право приема и увольнения с работы, это право необходимо отразить в его тру­довом договоре (контракте).

Четкое формулирование и закрепление в трудовом договоре (контрак­те) обязанностей работника вносит необходимую определенность в от­ношения сторон, позволяет предотвратить многие конфликтные ситуации.

Профессия - это вид трудовой деятельности, определяемый характе­ром и целью трудовых функций (например, металлург, строитель, тек­стильщик, пищевик, железнодорожник, врач, юрист и т. д.).

Специальность - это более дробное деление профессии, одна из ее разновидностей. Специальность зависит от характера навыков и знаний по данной профессии. Например: врач - терапевт, хирург, окулист, педи­атр; строитель - плотник, каменщик, маляр; железнодорожник - провод­ник, машинист, стрелочник и т. д. Об отличии понятия специальности работника от понятия должностей содержится в п. 2 пояснения к Единой номенклатуре должностей служащих.

Квалификация - это степень и вид профессиональной обученности, то есть уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выпол­нить (например, слесарь 3-го разряда), а для служащих - специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием. Уровень ква­лификации рабочих определяется по Единому тарифно-квалификацион­ному справочнику работ и профессий рабочих народного хозяйства, а для служащих - по Квалификационному справочнику должностей руко­водителей, специалистов и служащих. Должности служащих по характеру труда делятся на три категории: руководители, специалисты и техниче­ские исполнители. Каждая из этих категорий делится на группы. На ос­нове квалификационных справочников должностей служащих могут быть разработаны различные должностные инструкции и положения.

Трудовую функцию, оговоренную по трудовому договору, нельзя ме­нять без согласия сторон договора.

Определенность трудовой функции устанавливает функциональное место принимаемого работника в общем, трудовом процессе и режим его труда в этом процессе. Принцип определенности трудовой функции вы­ражен в ст. 24 КЗоТ РФ, запрещающей администрации требовать от ра­ботника выполнения не обусловленной трудовым договором работы.

Условия о трудовой функции, месте работы и заработной плате являются необходимыми для существования каждого вида трудового договора. Но в некоторых трудовых договорах должны быть оговорены сторонами и другие необходимые именно для данного вида договора условия, которые будут определять вид данного договора (например, условие о сроке работы в сроч­ном договоре, условие о временной или сезонной работе в договоре времен­ного или сезонного работника, условие о надомной работе, о работе по со­вместительству, о работе с неполным рабочим временем являются необхо­димыми в соответствующих им видах трудовых договоров).

В некоторых трудовых договорах к необходимым условиям относятся также и те, которые хотя и предусмотрены законодательством, но для данной категории работников не установлены, а определяются соглаше­нием сторон (например, продолжительность рабочего дня и его режим у совместителей и у работников с неполным рабочим днем).

В индивидуальном трудовом договоре (контракте) могут быть отражены и распространяющиеся на данного работника положения о премировании, вознаграждении по итогам годовой работы, натуральной оплате и т. д.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда (см. ст. 9 Федераль­ного закона "Об основах охраны труда" от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ (РГ, 23 июля 1999 года № 143). В соответствии со ст. 8 этого Закона ка­ждый работник имеет право на:

а) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

б) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законо­дательством РФ;

в) получение достоверной информации от работодателя, соответст­вующих государственных органов и общественных организаций об усло­виях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске поврежде­ния здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

г) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требовании охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

д) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

е) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств ра­ботодателя;

ж) профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

з) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабо­чем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;

и) обращение в органы государственной власти Российской Федера­ции, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

к) личное участие или участие через своих представителей в рассмот­рении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

л) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного ме­дицинского осмотра;

м) компенсации, установленные законодательством Российской Фе­дерации и законодательством субъектовРФ, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тя­желых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

**7Б. Дополнительные условия**

При заключении трудового договора сторон наряду с необходимыми могут быть установлены и дополнительные (факультативные) условия в пределах, допускаемых законодательством.

Без дополнительных условий договор все равно состоится, если ого­ворены необходимые условия. К числу дополнительных относятся усло­вия трудового договора (контракта), которые могут касаться любых иных вопросов труда, а также социально-бытового обслуживания работников, в частности, об установлении испытательного срока, совмещении про­фессий (должностей), о переподготовке, регулярном повышении квали­фикации, обучении вторым и совмещаемым профессиям, режиме рабо­чего времени и др. К дополнительным условиям относятся, например, условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении. В договорном порядке могут предусматриваться дополнительные льготы для работника, как-то: обеспечение жилой площадью, выделение садо­вого участка, автомобиля и т. д.

Если работник принимается с испытательным сроком, то в трудовом договоре (контракте) фиксируется конкретный срок испытания (с указа­нием точных дат). Предельные сроки испытания не могут быть увеличе­ны соглашением сторон сверх пределов, установленных законодательст­вом (см. ст. 22 КЗоТ РФ).

При удовлетворительных результатах испытания никаких дополни­тельных записей в текст трудового договора (контракта) вносить не следует.

Условия договоров о труде, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством (см. ст. 5 КЗоТ РФ), явля­ются недействительными. Также договор является недействительным (ничтожным), когда нарушено условие о праводееспособности трудяще­гося. Это имеет место в тех случаях, когда:

а) принято лицобез соответствующего медицинского образования на должность врача, медсестры, фармацевта;

б) принято лицо, не достигшее 15 (14 - для учащегося) лет;

в) принято лицо, которому приговором суда запрещено занимать дан­ную должность;

г) на материально ответственную должность принято лицо, имеющее судимость за растраты, хищения и другие корыстные преступления.

Все указанные выше лица должны быть уволены как принятые с на­рушением правил приема.

В трудовом договоре целесообразно указать продолжительность еже­годного отпуска работника.

Договор считается заключенным, когда он подписан обеими сторона­ми. Иногда в приказе о приеме на работу может быть сделана оговорка о приступлении к работе с какого-то более позднего срока. Но она не от­носится к существенным условиям содержания договора.

Работодатели вправе устанавливать за счет собственных средств до­полнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников коллектива или отдельных категорий работников. Обычно такие льготы закрепляются в коллективном догово­ре или ином акте. Но они могут устанавливаться и путем индивидуаль­ных соглашений с работниками. Причем объем льгот в этом случае мо­жет превышать установленный в порядке коллективно-договорного регу­лирования. Соглашения по поводу дополнительных льгот также фикси­руются в трудовом договоре (контракте) с работником.

**Список используемой литературы**

1. Абрамов В. Сделки и договоры (комментарии, разъяснения). – М., Ось-89, 1997;
2. Павлова Н. Трудовые контракты – М.: "Издательство ПРИОР", 2000. – 64с.;
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М., Юристь, 1997;
4. Дитяшева А.П. Коллективные договоры и соглашения. Коллективные трудовые споры. – М., Экспертное бюро, 1998;
5. Куренной А.И. Трудовое право: на пути к рынку. – М., Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, "Дело", 1997;
6. Синицин А.Н. Трудовой контракт (договор). – М., Христианская миссия "Прорыв", 1997;
7. Трудовое право России. – СПб., С.-Петербургский государственный университет, С.-Петербургский университет МПК, 1994.