

Тема: «Трудовой договор»

Трудовой договор заключается между работодателем и работником. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации трудовой договор заключается в письменном виде *на неопределенный срок* или *на срок до пяти лет (срочный трудовой договор)*.

Права, обязанности и ответственность сторон, условия оплаты и организация труда устанавливаются самостоятельно сторонами соглашения. В договоре могут быть предусмотрены определенные льготы для создания дополнительных стимулов к труду.

По истечении срока действия *срочного договора* он автоматически продлевается на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений.

Рекомендуется к использованию форма трудового договора, унифицированная с формами документов по учету кадров Госкомстата РФ.

Поскольку трудовой договор в ряде случаев носит индивидуальный характер (руководящий состав, специалисты и т. д.), в принципе, работодатель и работник могут составлять договор в произвольной форме. Непременным является одно — он должен отвечать требованиям, установленным Трудовым кодексом РФ.

При заключении договора необходимо указывать основные условия:

- место работы (наименование предприятия, куда принимается работник, его адрес);
- конкретную работу в соответствии с квалификацией по определенной профессии или должности, которую должен выполнять работник;
- дату начала работы и ее окончания, если заключается срочный трудовой договор;
- оплату труда;
- обязанности предприятия по обеспечению охраны труда.

Установление порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров относится к ведению федеральных органов государственной власти.

Обратите внимание на то, что ст. 56 ТК РФ содержит легальное определение трудового договора и называет стороны данного договора, а также содержит следующие изменения:

1) из определения понятия трудового договора исключен употреблявшийся с 1992 г. в качестве синонима этого понятия термин «контракт». Последнее в условиях широкого развития гражданско-правовых отношений имеет большое не только теоретическое, но и практическое значение. Исключив из правового оборота термин «контракт», употребляемый в качестве синонима трудового договора, законодатель тем самым прекратил многолетний спор о различиях трудового договора (контракта) и контракта в контексте норм гражданского права;

2) по ранее действовавшему КЗоТу РСФСР основными обязательствами работодателя по трудовому договору являлись его обязанности «выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон». Действующий ТК РФ добавляет к указанным обязанностям также обязанность «предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции», а также уточняет, что работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату «своевременно и в полном объеме», что весьма актуально. Исполнение работодателем данной обязанности должно обеспечиваться, в частности, его материальной ответственностью перед работником за задержку выплаты заработной платы;

3) под **условиями труда** понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;

4) работник должен выполнять возложенную на него трудовую функцию лично. Это не предполагает возможности работника по своему усмотрению перепоручить кому-либо совершение действий, относящихся к его обязанностям. Личное выполнение обязанностей прекращается в связи с прекращением трудового договора. Они не передаются по наследству.

Под содержанием трудового договора следует понимать совокупность условий, на которых он заключен. Последние в свою очередь определяют права и обязанности сторон трудового договора (работника и работодателя).

В числе основных принципов построения трудового договора необходимо отметить:

1) условия трудового договора должны фиксировать условия труда и его оплаты, установленные на основе действующих нормативных правовых актов непосредственно по соглашению работника и работодателя;

2) в тексте договора следует избегать изложения нормативных актов;

3) условия трудового договора, согласованные сторонами, могут быть изменены только по письменному соглашению между ними.

Содержание трудового договора образуют две группы условий: существенные и иные. Непосредственные условия (существенные) – это те условия, которые определяются соглашением сторон. Условия, оговариваемые самими сторонами в свою очередь делятся на необходимые и дополнительные (факультативные). Трудовое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий.

Непосредственные условия трудового договора в свою очередь имеют более дробное деление. Здесь принято выделять необходимые (существенные) и дополнительные (факультативные) условия. **Необходимыми** признаются условия, отсутствие которых влечет признание трудового договора незаключенным (недействительным) и, следовательно, порожденные им трудовые отношения не возникшими. Таковыми являются условия о:

1) месте работы;

2) выполняемой работником трудовой функции;

3) оплате труда и иных дополнительных выплатах;

4) сроке действия;

5) условиях труда;

6) режиме труда и отдыха;

7) правах и обязанностях сторон трудового договора;

8) видах и условиях социального страхования.

Наряду с существенными стороны трудового договора по своему усмотрению могут предусмотреть и дополнительные (факультативные) условия, конкретизирующие обязательства сторон и устанавливаемые в договорном порядке.

В ч. 3 ст. 57 ТК РФ приводится примерный перечень **дополнительных условий**, которые могут отражаться в содержании трудового договора. По соглашению между работодателем и работником этот перечень может быть расширен или, наоборот, ни одно из условий, перечисленных в данной норме, не будет включено в трудовой договор.

К числу дополнительных можно отнести условия об установлении испытательного срока, о совмещении профессий (должностей), переподготовке, обучении вторым и совмещаемым профессиям, о регулярном повышении квалификации, продолжительности дополнительного отпуска, режиме рабочего времени и времени отдыха, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее

установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя и др.

Включение этих условий в содержание трудового договора преследует цель конкретизировать обязательства сторон. Установление дополнительных условий трудового договора не должно ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, соглашением любого уровня (генеральным, отраслевым, специальным) и коллективным договором.

Внесенные в содержание трудового договора сторонами дополнительные условия не должны снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться.

При заключении трудового договора **не могут устанавливаться по согласованию сторон трудового договора следующие условия:**

- 1) основание увольнения;
- 2) установление не предусмотренных законодательством дисциплинарных взысканий;
- 3) введение для работников полной материальной ответственности, кроме случаев, предусмотренных в п. 2 ст. 243 ТК РФ.

Стороны не могут также изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Все условия, включенные в трудовой договор, могут изменяться только по соглашению сторон. Если какие-либо условия заключения трудового договора изменяются, то все это оформляется в том же порядке, который установлен для заключения самого трудового договора. Соглашение об изменении условий трудового договора является неотъемлемой частью данного договора.

Статья 57 ТК РФ содержит общие обязательные рекомендации по включению в содержание трудового договора отдельных групп условий.

В трудовом договоре также указываются адреса сторон, сведения о документе, удостоверяющем личность работника, сведения о лице, подписывающем трудовой договор от имени работодателя, основание его полномочий (учредительный документ, доверенность). Если работодателем является физическое лицо, то в трудовом договоре должны быть указаны также сведения о документе, удостоверяющем его личность.

Если заключается трудовой договор о работе по совместительству, то в таком трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (п. 4 ст. 282 ТК РФ).

Договор может также содержать и дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон. К таковым можно отнести: совмещение должностей, испытательный срок, повышение квалификации, дополнительный отпуск и др.

Контрактная форма найма, организации и оплаты труда распространяется на следующие категории работающих:

- на постоянных работников;
- на временных работников;
- работающих на основном месте работы;
- работающих по совместительству.

В трудовом договоре определяются обязанности работника в соответствии с той профессией или должностью, на которую он принят, или делается ссылка на соответствующую должностную инструкцию, разработанную и утвержденную руководством предприятия.

Согласно ТК РФ трудовой договор может заключаться на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет, на время выполнения определенной работы.

В трудовом договоре указывается размер должностного оклада работника, различные надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера: за высокую квалификацию, за профессиональное мастерство и др.

Наряду с доплатами могут быть и другие виды поощрений, например, дополнительный отпуск, льготный проезд на общественном транспорте и др.

Договор составляется в двух экземплярах, подписывается руководителем и работником, заверяется печатью. Один экземпляр договора хранится на предприятии, другой – у работника.

Если труд работника, принятого на вакантную должность, связан с материальной ответственностью, то с поступившим на работу может заключаться письменный **договор о полной индивидуальной материальной ответственности**. Согласно ТК РФ (ст. 244) договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работником, достигшим 18-летнего возраста, занимающим соответствующую должность, указанную в специальном Перечне, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности считается дополнением к трудовому договору.

В договоре указываются обязанности и ответственность работника, приводятся условия, которые обеспечивает работодатель, необходимые для нормальной работы и сохранности материальных ценностей.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба, может вводиться **коллективная (бригадная) материальная ответственность**.