



Условия реализации гражданином своих способностей к труду при его поступлении на работу в качестве наемного работника, определяются посредством заключения трудового договора. Трудовой договор – одно из главных оснований возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. В Российской Федерации правовые нормы, регулирующие и охраняющие труд, трудовые отношения, образуют важнейшую правовую отрасль – трудовое право, центральным институтом которого является трудовой договор.

Гражданам трудовой договор обеспечивает свободный выбор работы в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Для работодателя его заключение – это возможность подобрать наиболее квалифицированных и опытных работников.

Трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения и в то же время основанием действия этого правоотношения во времени.

Заклучив трудовой договор с работодателем, гражданин становится его работником, и с этого момента он вправе претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные законодательством о труде.

Со своей стороны работодатель, заключивший трудовой договор с работником, приобретает право требовать от него подчинения определенным правилам поведения в процессе трудовой деятельности и воле руководителя на условиях и в пределах, установленных законодательством о труде, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором.

1. Понятие трудового договора

Статьей 56 ТК РФ установлено, что **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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила

внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор – основа возникновения трудовых отношений между работником и работодателем. Он определяет индивидуальные условия, на которых работник трудится в организации. Поэтому чрезвычайно важно соблюдать законодательство о трудовом договоре – форму, трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения.

Трудовой договор является юридическим фактом, порождающим трудовое правоотношение, и в то же время – основанием его действия во времени. Это обеспечивает возможность работнику и работодателю учитывать (согласовывать) взаимные интересы не только на момент возникновения трудового правоотношения, но и в период его существования.

Изменение условий трудового договора или его прекращение соответственно изменяют или прекращают трудовое правоотношение. Заключая трудовой договор, гражданин реализует предоставленное ему Конституцией РФ право свободно выбирать работу в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Для работодателя право заключать трудовые договоры означает возможность подбирать таких работников, которые по своим профессиональным и деловым качествам соответствуют поручаемой работе, являются наиболее квалифицированными и опытными работниками.

В настоящее время из всех форм реализации права на труд трудовой договор следует признать главной формой, т.к. именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

Трудовой договор имеет большое значение, как юридическое, так и народно-хозяйственное:

Трудовой договор служит основанием существования и развития трудового правоотношения;

Трудовой договор устанавливает конкретные условия труда для каждого работника, т.е. тем самым индивидуализирует абстрактное понятие трудового правоотношения;

Трудовой договор является основной формой распределения и перераспределения рабочей силы и трудовых ресурсов в стране, т.е. он закрепляет работников за

конкретной организацией, за конкретной отраслью и территорией;

Путем трудового договора реализуется право на труд и обеспечение занятости.

Социальное значение трудового договора – в том, что путем его заключения реализуется право на труд и обеспечение занятости, а также свобода труда.

Правовое значение трудового договора – в том, что он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника.

Таким образом, можно сказать, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. При этом граждане на рынке труда реализуют конституционное право на труд, которое в настоящее время осуществляется, в частности, заключением трудового договора.

2. Содержание трудового договора

Под содержанием любого договора понимаются его условия, которые определяют права и обязанности сторон. Содержание трудового договора составляет совокупность его условий. В трудовом праве условия трудового договора подразделяются на существенные (необходимые) и дополнительные (факультативные).

Существенные (необходимые) условия – это такие условия, которые должны обязательно содержаться в любом трудовом договоре и отсутствие которых свидетельствует об отсутствии самого трудового договора.

Дополнительные (факультативные) условия – это те условия, которые не являются обязательно присущими трудовому договору и наличие которых определяется по усмотрению сторон.

Прежде всего, в трудовом договоре указываются сведения о работнике и работодателе, т. е. фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица или полное наименование и место нахождения юридического лица), заключивших трудовой договор.

К существенным условиям современного трудового договора относятся:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;

– наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.

– характеристики условий труда;

– режим труда и отдыха;

– условия оплаты труда.

Место работы (с указанием структурного подразделения). Местом работы является конкретная организация, ее наименование, наименование структурного подразделения внутри организации, куда работник принимается на работу (цех, участок, отдел или по желанию работника – конкретный механизм, рабочее место и т.д.). Будучи необходимым условием всякого трудового договора, место работы определяется обычно местонахождением (в пределах установленных границ) организации как стороны договора. Это означает, что работник может быть использован по работе в любой структурной части организации (цехе, отделе и т. п.). Если структурные подразделения организации расположены в различных местностях и административных районах, то место работы при заключении трудового договора уточняется применительно к этим структурным подразделениям.

Дата начала работы (и ее окончания, если заключен срочный трудовой договор). Время начала работы – это необходимое условие трудового договора. Обычно трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не предусмотрено действующим законодательством или самим трудовым договором, однако стороны могут договориться и о некоторой отсрочке этого момента (например, в связи с необходимостью перевезти к новому месту жительства семью работника, имущество и т. п.). Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовая функция, т. е. наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации. Каждое из перечисленных наименований имеет свое определение.

Профессия – вид трудовой деятельности, определяемый целью и характером трудовых функций.

Должность – установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющих им прав, определяющий место и роль работника в организации, а также его ответственность за их реализацию.

Специальность – вид занятий в рамках одной профессии, более узкая классификация рода трудовой деятельности, требующая конкретных знаний, умения, навыков, приобретенных в результате образования и обеспечивающих постановку и решение профессиональных задач.

Квалификация – вид профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы. Все перечисленные наименования указываются в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием. При этом под штатным расписанием понимается организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, а также указывается фонд заработной платы.

Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37). Как справедливо замечают эксперты, с развитием рыночной экономики, новых информационных технологий появляются новые должности рабочих, специалистов и служащих, наименований которых нет ни в одном справочнике. Поэтому ст. 57 ТК РФ относит к существенному условию трудового договора не только наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, но и указание конкретного вида поручаемой работы (если в штатном расписании нет названия должности).

Права и обязанности работника и работодателя закреплены ст. 20 – 21 ТК РФ и их перечисление в трудовом договоре представляется нецелесообразным. Однако при заключении трудового договора специфические права и обязанности, присущие различным видам деятельности работника, необходимо

конкретизировать в заключаемом трудовом договоре. Также работник должен быть ознакомлен со всеми принадлежащими ему правами и обязанностями, а также правами и обязанностями работодателя, предусмотренными нормативными правовыми актами, принятыми в организации, коллективным договором, соглашением. Факт ознакомления с указанными документами должен быть удостоверен подписью работника.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). В трудовом договоре может быть не только указана фиксированная сумма, но и сделана отсылка к соответствующим нормативным правовым актам, принятым в централизованном порядке, а также к коллективному договору и положению о премировании, действующим у данного работодателя. В условиях оплаты труда указывается не только размер основной тарифной ставки (должностного оклада), но также и размер доплаты (например, за совмещение профессий), надбавки (например, за ученую степень) и поощрительные выплаты (например, всякого рода премии, вознаграждения за общие итоги работы в течение квартала, года и т.д. Виды доплат и надбавок, полагающихся работнику за высокую квалификацию, продолжительный стаж работы, отклонения от нормальных условий труда, основания и условия поощрительных выплат и т.п. должны быть установлены в трудовом договоре так же, как и срок выплаты заработной платы.

Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью. Работникам предоставляется в дополнение к обязательному социальному страхованию, в том числе страхованию на случай причинения вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей, добровольное медицинское страхование, если оно предусмотрено для работников конкретной организации.

Следующие условия заключения трудового договора являются существенными только для работников, работающих в условиях, отклоненных от обычных.

Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях устанавливаются, если в соответствии с трудовым договором работник обязуется выполнять работу в указанных условиях.

Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации). Особый режим труда, такой, как неполный рабочий день, неделя, работа в одну смену и особый режим отдыха – предоставление дополнительного перерыва или отпуска, устанавливается, если режим труда и отдыха не совпадает с общим режимом, установленным правилами внутреннего трудового распорядка.

К числу дополнительных условий, которые могут содержаться в трудовом договоре по усмотрению сторон, но являются не обязательными, относятся: условие об испытательном сроке; условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайне; условие о обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя; иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Из всего вышесказанного можно утверждать, что содержание является неотъемлемой частью любого трудового договора. Необходимо соблюдать все условия трудового договора, либо условия могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме.

3. Виды трудовых договоров

Трудовое законодательство предусматривает признаки, классифицирующие трудовые договоры на отдельные виды. Такими признаками могут быть: срок договора, его специфическое содержание, форма договора, порядок заключения. В зависимости от срока их действия трудовые договоры делятся на два вида (ст. 58 ТК РФ):

- 1) Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.
- 2) Срочный трудовой договор, заключенный на срок не более пяти лет (если иной срок не установлен законом): с учетом характера работы; в связи с условиями выполнения работы.

Трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, – это типичный вид трудовых договоров. Если сторонами не оговорен особо срочный характер работы, то считается, что это работа постоянная, неограниченная каким-либо сроком. Договором может быть определена лишь дата вступления его в силу.

Срочный договор заключается в случаях, прямо предусмотренных законом, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, т. е. должны быть учтены два указанных обстоятельства, если иное не предусмотрено Законом. Срочные трудовые договоры не являются типичными, так как такая работа ставит работников в жесткую зависимость от работодателя.

Закрепив возможность заключать срочные трудовые договоры, закон, между тем, ограничивает сферу их применения строго определенными случаями. Работодатель обязан при заключении срочного трудового договора указывать конкретные обстоятельства, по которым характер и условия выполнения работы препятствуют заключению договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, причем заключение срочного трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью, но если инициатива исходит от работника, то вопрос решается по соглашению сторон (ст. 59 ТК РФ).

Трудовой договор на неопределенный срок может быть:

- 1) обычным, заключаемым в большинстве случаев;
- 2) заключаемым по специальному законодательству;
- 3) заключаемым при приеме на должность государственной службы;
- 4) с работником, принимаемым по конкурсу;
- 5) с молодым квалифицированным рабочим или молодым специалистом, принимаемым по направлению соответствующего образовательного заведения (профтехучилища, вуза, техникума и др.);
- 6) по совмещению профессий;
- 7) по совместительству;
- 8) для надомной работы;
- 9) с нештатным работником;
- 10) с работающим у граждан по договорам (контрактам) – домашние работницы;
- 11) с основными работниками транспорта;

12) с работниками с вахтовым методом работы и др.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- в целях замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (должность).
- со студентами, аспирантами и другими лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода времени (сезона);
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, а также для устранения их последствий;
- с творческими работниками; с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определённый срок в результате конкурса, проведённого в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;
- в случае избрания на определённый срок в состав выборочного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.

Итак, в зависимости от срока действия трудовые договоры делятся на два вида: трудовой договор, заключенный на неопределенный срок и срочный трудовой договор, заключенный на срок не более пяти лет.

Заключение

В заключение можно сказать, что трудовой договор является центральным институтом отрасли права, а также основанием возникновения трудовых отношений.

В представленном эссе была дана краткая характеристика основного круга вопросов, связанных с трудовым договором.

Тема достаточно объёмна, интересна и, несомненно, актуальна на сегодняшний день. Благодаря изучению этой темы можно оградить себя от возможных ошибок при заключении такого важного документа как трудовой договор.

Хочется верить, что сегодня гораздо большее количество людей юридически грамотны в этом вопросе, так как мы все устраиваемся на работу и увольняемся. Если мы будем компетентны в этом вопросе, нас никогда не обманут, и мы сможем, опираясь на ТК РФ, защитить себя при увольнении, рассудить насколько грамотно составлен наш трудовой договор. Из чего можно сделать вывод, что тема очень актуальна и должна быть изучена всеми.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Панина А. Б. Трудовое право: учебное пособие – 2-е издание. Москва «Форум – ИНФРА».
3. Рыженков А. Я. Трудовое право России. Москва «ЮРАЙТ».