**Ребята, здравствуйте!**

**Почему не присылаем задачу по трудовому праву?**

**Задание на сегодня: изучить материал, составить конспект.**

***Понятие, стороны и содержание трудового договора***

**Трудовой договор** является социальным регулятором, одним из факторов формирования системы экономических отношений, определяет правопорядок в сфере труда и обеспечивает юридическую связь работника и работодателя. В условиях становления правового государства в демократической России провозглашена и юридически обеспечена свобода распоряжения человеком своими способностями к труду, а трудовой договор как юридическое выражение согласования воли сторон выполняет в этом процессе гарантийную функцию.

**Трудовой договор** – это соглашение между работодателем и работником, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ законами и иными нормативными правовыми актами, 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 (ст. 56 ТК РФ).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. **Работником**выступает лицо, реализующее свои способности к труду. Возраст, с которого возможно заключение трудового договора, – 16 лет. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

Трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (ст. 63 ТК РФ). Данная норма основывается на Конвенции МОТ (1973 г.) № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу».

**Работодателями**могут выступать как юридические, так и физические лица (например: индивидуальные предприниматели, фермеры, предпринимательские корпорации, государственные и муниципальные предприятия, учреждения).

В трудовом договоре указание фамилии, имени, отчества работника и наименование работодателя является элементом содержания заключенного сторонами договора.

Содержание трудового договора составляют те условия, на которых предполагается использовать труд работника. Статья 57 ТК РФ делит их на обязательные – существенные (необходимые) – они включаются в трудовой договор в силу указания в законе (законодательные) и на дополнительные – по которым стороны должны договориться (договорные).

Содержание трудового договора представлено в табл. 1.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Таблица 1 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Существенные условия трудового договора** | **Дополнительные условия трудового договора** |
| Место работы (с указанием структурного подразделения) | * об установлении испытательного срока;
 |
| Дата начала работы | * о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
 |
| Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. 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 квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации | * об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя;
 |
| Права и обязанности работника | а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. **Например:**условия о возложении на работника полной материальной ответственности, о наличии командировок, о предоставлении работнику социального пакета (оплата проезда, питания, оплата обучения детей, оплата проезда к месту отдыха и обратно и т. д. |
| Права и обязанности работодателя |
| Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях |
| Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации) |
| Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) |
| Условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью |
| Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме |

**Испытание при приеме на работу.**Целью включения в трудовой договор условия об установлении испытания является проверка соответствия работника поручаемой работе. Оно должно быть указано в трудовом договоре и не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев. Причем в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытательного срока. В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
* беременных женщин;
* лиц, не достигших возраста 18 лет;
* лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
* лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (например, для работника, ранее прошедшего обучение по ученическому договору в данной организации).

В результате испытания возможны следующие варианты, представленные в табл. 2.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Таблица 2 |

|  |  |
| --- | --- |
| Первый вариант – неудовлетворительный результат испытания | Работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия |
| Второй вариант – работник выдержал испытание | Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то в этом случае он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Издания приказа об окончании испытания и приеме на работу не требуется |
| Третий вариант – работник считает, что предложенная работа для него не подходящая | Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня |

С целью экономии на социальных выплатах и страховых взносах, работодатели вместо трудовых договоров заключают с работниками договоры гражданско-правового характера.

Если суд установит, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения, то к таким отношениям будут применяться положения трудового законодательства. Практически это означает, что у заказчика (работодателя) возникает обязанность доплаты страховых взносов в ФСС РФ и взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в том случае, если они не были предусмотрены по условиям договора). В свою очередь исполнитель (работник) вправе выдвинуть законное требование о предоставлении трудовых гарантий и компенсаций.

**Признаки, позволяющие различить трудовой договор от гражданско-правовых договоров**

Существуют определенные признаки, позволяющие отграничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров:

* закрепление в предмете договора трудовой функции (выполнение работником лично работ определенного рода, а не разового задания заказчика);
* отсутствие в договорах конкретного объема работ (значение для сторон имеет сам процесс труда, а не достигнутый результат);
* ежемесячная гарантированная в определенной сумме оплата труда;
* выполнение работы по трудовому договору предполагает включение работника в производственную деятельность компании;
* трудовой договор предусматривает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность;
* контроль со стороны работодателя;
* обеспечение работодателем работнику условий труда;
* наличие гарантий социальной защищенности.