**Тема лекции:**

**Трудовой договор: понятие, стороны, содержание, виды**

*Трудовой договор* – это 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 объёме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 ТК Российской Федерации).

*Сторонами трудового договора* являются работник и работодатель, причём обе стороны свободны и равноправны в выборе другой стороны трудового договора.

В качестве работника может выступать только физическое лицо, достигшее, по общему правилу, 16 лет, и лишь в установленных законом случаях он может заключаться в 15, 14 лет (статья 63 ТК Российской Федерации). Так, например, при продолжении освоения программы основного общего образования по иной, чем очная форма обучения, трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Работодателем может выступать как физическое (в случае выполнения работы в личном домашнем хозяйстве работодателя или работы у индивидуального предпринимателя), так и [юридическое лицо](https://studopedia.ru/7_2799_yuridicheskie-litsa-ponyatie-i-vidi.html), обладающее трудовой праводееспособностью.

Под *содержанием трудового договора* следует понимать совокупность его условий, определяющих права и обязанности сторон, а также сведений о сторонах договора.

**Согласно статье 57 ТК Российской Федерации в трудовом договоре указываются следующие сведения:**

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица, заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

***Условия трудового договора* можно разделить на две группы:**

1) обязательные (необходимые) – условия, по которым стороны должны, в соответствии с трудовым законодательством, достичь соглашения;

2) дополнительные (факультативные) – условия, которые устанавливаются в трудовом договоре по инициативе либо работника, либо работодателя.

***Обязательными*для включения в трудовой договор являются следующие условия:**

- место работы ( с указанием структурного подразделения);

- трудовая функция ( работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы);

- дата начала работы, а в случае когда заключается срочный трудовой договор,- также срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- условия оплаты труда ( в т.ч. размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);

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

- компенсации за тяжелую и работу с вредными и 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;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В трудовом договоре также могут предусматриваться *дополнительные условия*, в частности об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны; об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; об улучшении социально-бытовых условий работника и его семьи и т.д.

По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством, однако их невключение в трудовой договор не может рассматриваться как отказ от реализации прав или исполнения обязанностей.

**В зависимости от сроков действия, трудовые договоры могут заключаться:**

1) на неопределённый срок;

2) на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

**Срочный трудовой договор может заключаться в двух случаях:**

1) когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения;

2) по соглашению сторон без учёта характера предстоящей работы или условий её выполнения.

**С учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения срочный трудовой договор заключается (статья 59 ТК Российской Федерации):**

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных, сезонных работ;

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя ( реконструкция, монтажные и т.д.);

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

***По соглашению сторон*срочный трудовой договор может заключаться:**

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого [предпринимательства](https://studopedia.ru/9_2691_tipi-i-vidi-predprinimatelstva.html) (включая индивидуаль­ных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

**Общий перечень оснований для заключения срочных трудовых договоров может быть подразделен как минимум на три основные группы, обусловленные:**

1) особенностями личности (правового положения) работника или работодателя;

2) ограниченностью во времени, в силу определенных обстоятельств, трудовой деятельности, для которой привлекается работник;

3) местом применения труда работника.

**ЗАДАНИЕ! Написать конспект лекции сфотографировать и направить преподавателю на электронную почту : buh\_pu15@mail.ru**