



Итак, вы нашли организацию, в которой хотите начать успешную карьеру, прошли собеседование и намерены заключить с будущим работодателем трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством. Рассмотрим ряд важных моментов, которые рекомендуется принять во внимание при заключении трудового договора.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Согласно ст. 20 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)¹ сторонами трудового отношения являются работник и работодатель. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодателем может быть физическое лицо², юридическое лицо (организация), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым **работодатель обязуется:**

- 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 размере выплачивать работнику заработную плату,

¹ Российская газета. 2001. 31 декабря. №256.

² Физическими лицами признаются: а) физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей; б) физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ч. 1 ст. 56 ТК РФ).

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется ТК РФ (принят 30 декабря 2001 г., действует с изм. на 30.11.2011 г.), иными федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации³, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права⁴.

В соответствии со ст.9 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться также путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями **коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.**

Коллективный договор. Коллективный договор – правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя. Заключается коллективный договор работниками и работодателем в лице их представителей.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

³ Например, Федеральный закон от 24.07.1998 г. №125-ФЗ (ред. от 03.12.2011 г.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (Российская газета. 1998. 12 августа. №153-154), Федеральный закон от 29.12.2006 г. №255-ФЗ (ред. от 03.12.2011 г.) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (Российская газета. 2006. 31 декабря. №297).

⁴ Указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты органов местного самоуправления (например, Указ Президента РФ от 29 апреля 2010 г. № 518 «О мерах государственной поддержки молодых работников организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации» (Российская газета. 2010. 4 мая. №94), Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» (Российская газета. 2008. 28 ноября. №245), Приказ Минтранса РФ от 20.08.2004 №15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» (Российская газета. 2004. 10 ноября №248) и др.).

- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

Одним из видов соглашений, непосредственно регулирующих отношения работодателей и работников, является **отраслевое (межотраслевое) соглашение**. Это соглашение устанавливает **общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей)**⁵. Отраслевое (межотраслевое) соглашение может

⁵ Например, Отраслевое соглашение по федеральным государственным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации на 2010 - 2012 годы // Вестник государственного социального страхования. Социальный мир. 2010. №4; Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009 - 2011 годы // Труд и страхование. 2008. №9; Отраслевое тарифное соглашение по организациям наземного городского электрического транспорта российской федерации на 2009 - 2011 годы // Труд и страхование. 2008. №12.

закключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Другим видом соглашений является **территориальное соглашение, устанавливающее общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.**

Согласно ст. 46 ТК РФ содержание и структура соглашений определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

оплата труда;

условия и охрана труда;

режимы труда и отдыха;

развитие социального партнерства;

иные вопросы, определенные сторонами, в том числе дополнительные гарантии молодым специалистам.

❗ Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

❗ Нередко суды общей юрисдикции рассматривают споры между гражданами и организациями о характере сложившихся между ними отношений: граждане, подписав «трудовые договоры», «трудовые соглашения», считают, что состоят в трудовых отношениях с организациями, а последние утверждают, что заключили с гражданами гражданско-правовые договоры о выполнении работ. В связи с этим **важно отличать трудовые договоры от гражданско-правовых договоров (например, договора возмездного оказания услуг, подряда (выполнения конкретного вида работ), поручения и других).**

Безусловно, трудовой договор имеет важных ряд преимуществ перед гражданско-правовым договором: **работа по трудовому договору засчитывается в трудовой стаж, работнику предоставляются гарантии**

социальной защищённости, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

Ниже приведены основные отличительные признаки трудовых договоров, которые рекомендуется принимать во внимание при ознакомлении с условиями договора, который вам предлагает заключить будущий работодатель.

Условия	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
1	2	3
Прием на работу	Прием на работу производится по личному заявлению работника путем издания приказа (распоряжения) работодателя. Зачисление работника на работу осуществляется по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием, вносится запись в трудовую книжку работника о приеме его на работу	Работник (исполнитель) приступает к работе после заключения договора подряда (договора на оказание услуг). В договоре указывается выполняемая работа или оказываемая услуга. Приказ о приеме на работу не издается, запись в трудовую книжку не вносится
Выполняемая работа	Работник выполняет работу определенного рода лично, он включается в производственную деятельность организации	В договоре указывается индивидуальное конкретное задание (поручение, заказ и т.д.). Работа может выполняться с привлечением третьих лиц (если это разрешено договором)
Подчинение внутреннему трудовому распорядку	Работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку, составным элементом которого является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя. За ненадлежащее выполнение этих распоряжений работник может нести дисциплинарную ответственность	Работник не подчиняется внутреннему распорядку и не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности
Оплата труда	В трудовых отношениях обычно применяются тарифные ставки и оклады. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца	Заказчик обязуется оплатить оказанные ему услуги (выполненные работы) в сроки и в порядке, которые указаны в договоре. Обычно оплата производится после выполнения работы (оказания услуги) и составления акта выполненных работ (оказанных услуг)
Социальные гарантии	Работнику предоставляются гарантии социальной защищенности: - оплачивается период временной нетрудоспособности; - производятся выплаты, связанные с материнством; - работник подлежит обязательному медицинскому страхованию; - за работника производятся взносы на обязательное пенсионное страхование	Социальные гарантии не предоставляются