

Договор как источник регулирования трудовых отношений

УДК 349.23/24

Кобзева М.А., студентка 2 курса
факультета экономики и права ХНЭУ

Розглянуто особливості укладання трудового договору та його функції. Проаналізовані суттєві особливості трудового договору та його відмінності від цивільно-правових угод.

Рассмотрены особенности заключения трудового договора и его функции. Проанализированы существенны особенности трудового договора и его отличия от гражданско-правовых договоров.

The features of the employment contract and its functions. Analyzed the essential features of the employment contract and its differences from civil contracts.

Ключевые слова: трудовой договор, оплата труда, трудовое право, контракт.

Трудовой договор занимает особое место в трудовом праве. На его основе возникают отношения между работодателем и работником, которые неизбежно способствуют включению этих субъектов в систему отношений, регулирующихся трудовым правом. Труд является основой создания всех социальных благ, экономических и политических процессов. Именно в трудовой деятельности человек находит не только материальные блага, но и находит чувство самовыражения, причастности, социальной реализации себя как личности и морального удовлетворения.

Название данной отрасли права «трудовое право» означает, что оно связано с трудом, с реализацией гражданами своей способности к труду. Трудовое право непосредственно регулирует отношения общественной организации труда. Придавая этим отношениям устойчивую форму правовых отношений, оно наделяет их участников

правами и обязанностями, соблюдение которых обеспечивается мерами государственного принуждения.

Объектом трудового договора является живой труд. Работодатель вправе поручать работнику любое производственное задание, не выходящее за пределы трудовой функции работника как работы особого рода по трудовому договору.

Целью договора является получение общественного результата работы. При заключении такого договора определяется конкретное задание подрядчика и заказчик не может требовать от исполнителя работы, выходящей за рамки установленного задания.

В трудовом договоре оговариваются обязанности работодателя по предоставлению работнику льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.

Условия, оговариваемые в трудовом договоре, определяются соглашением сторон с учетом отраслевой специфики конкретных задач, стоящих перед производством, территориальных и природно-климатических особенностей, а также материально-финансовых возможностей предприятий, учреждений, организаций, но не могут содержать положений, противоречащих действующему законодательству и другим нормативным актам, ущемляющих права одной из сторон по заключенному трудовому соглашению и ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством о труде.

Формы и системы оплаты труда устанавливаются не только специальными нормами, но и в коллективных договорах и соглашениях. В зависимости от места работы и специальности в систему оплаты могут включаться различные надбавки. Районный коэффициент устанавливается для каждого конкретного района страны и учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы и начисляется без ограничения максимального размера заработной платы. С сумм коэффициентов подходный налог с физических лиц взимается отдельно от других доходов по ставке, установленной действующим законодательством.

Районный коэффициент применяется по месту фактической постоянной работы независимо от места нахождения предприятия, учреждения, организации, в штате которого состоит работник.

С целью создания высокопрофессионального коллектива в систему оплаты включаются процентные надбавки.

Процентные надбавки, в отличие от районных коэффициентов, выполняют стимулирующую функцию. Они начисляются в зависимости от непрерывного стажа работы.

Трудовой стаж не суммируется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

1) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения этой работ;

2) систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего распорядка;

3) прогул без уважительных причин;

4) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

5) утрата доверия со стороны администрации к работнику;

6) совершение работником аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

7) совершение работником по месту работы хищения государственного или общественного имущества;

8) совершение работником иных виновных действий.

Согласно с любое прямое или косвенное ограничение прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении, изменении и прекращении трудового договора в зависимости от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, членства в профессиональном союзе или другом объединении граждан, рода, характера занятий, местожительства не допускается [1].

Особой формой трудового договора является контракт, в котором срок его действия, права и ответственность сторон, условия материального обеспечения и организации труда работника, условия расторжения договора, в том числе досрочного, могут устанавливаться соглашением сторон. Сфера применения контракта определяется законами Украины.

Категории работников и работ, которым разрешается заключение трудового договора в форме контракта, перечислены в письме Министерства труда Украины от 06.05.2000 г. № 06/2-4/66 [2].

В современности юристы часто говорят, что трудовой договор исчерпал себя, а на его место приходит гражданско-правовой договор о труде. В связи с этим актуальным остается вопрос об их отличие.

Предметом трудового договора выступает живой труд, то есть процесс труда. А предметом гражданского договора о труде выступает материализованный результат труда или задания единоразового характера.

Составив трудовой договор, работник включается в штат предприятия и обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, утвержденном на конкретном предприятии.

Литература

1. Конституція України [Текст] : прийнята на п'ятій сес. Верхов. Ради України 28 черв. 1996 р. – К. : Преса України, 1997. – 80 с.

2. Выход участника (участников) из общества с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс] // jurlife.ru: юридический портал. - Режим доступа: <http://jurlife.ru/registraciya-izmeneniy-juridicheskikh-lic/registraciya-izmeneniy-ooo/vyhod-uchastnika-iz-ooo.html>.

Зав. кафедри
правового регулювання економіки,
к.ю.н., професор
Руководитель, к.ю.н., проф.

Сергиенко В. В.
Сергиенко В. В.

Автор

Кобзева М. А.