Вопрос № 1 Трудовые правоотношения.

**Трудовые отношения** — это отношения, основанные на соглашении между [работником](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA) и [работодателем](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C) о личном выполнении работником трудовой функции (работы по должности, профессии или специальности либо конкретного вида поручаемой ему работы) за [заработную плату](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0).

Вопрос № 2 Возникновение трудовых отношений.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

1.избрания на должность;

2.избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

3.назначения на должность или утверждения в должности;

4.направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

5.судебного решения о заключении трудового договора;

6.признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Вопрос № 3 Субъекты трудового правоотношения.

**Субъектами трудового правоотношения**являются *работник (физическое лицо)* и *работодатель (физическое или юридическое лицо).* Общеизвестно, что **субъект права**– это лицо, за которым по закону признана возможность вступать в правоотношение и приобретать (быть носителем) права и обязанности. Это признание связано с такими качествами, присущими лицу, как **правоспособность и дееспособность.**

**Вопрос № 4 Понятие и содержание трудового договора, его значение.**

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 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, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

**Сведения и условия трудового договора**

В любом тру­до­вом до­го­во­ре ука­зы­ва­ют­ся:

* све­де­ния о со­труд­ни­ке (ФИО, пас­порт или иной до­ку­мент, удо­сто­ве­ря­ю­щий его лич­ность);
* све­де­ния о ра­бо­то­да­те­ле–ком­па­нии (на­име­но­ва­ние и ИНН ком­па­нии; све­де­ния о пред­ста­ви­те­ле ком­па­нии, ко­то­рый под­пи­сы­ва­ет тру­до­вой до­го­вор, и ос­но­ва­нии (до­ве­рен­ность, устав и т.д.), по ко­то­ро­му он дей­ству­ет);
* све­де­ния о ра­бо­то­да­те­ле – фи­зи­че­ском лице (ФИО ра­бо­то­да­те­ля, пас­порт или иной до­ку­мент);
* место, где тру­до­вой до­го­вор под­пи­сан сто­ро­на­ми (город или иной на­се­лен­ный пункт), и дата его за­клю­че­ния.

Если крат­ко, со­дер­жа­ние тру­до­во­го до­го­во­ра со­став­ля­ют сле­ду­ю­щие усло­вия:

* место вы­пол­ня­е­мой ра­бо­ты (ука­зы­ва­ют­ся на­се­лен­ный пункт и адрес, по ко­то­ро­му на­хо­дит­ся место ра­бо­ты; если ра­бо­та будет вы­пол­нять­ся в обособ­лен­ном под­раз­де­ле­нии ком­па­нии, в тру­до­вом до­го­во­ре долж­ны ука­зы­вать­ся это обособ­лен­ное под­раз­де­ле­ние и место его на­хож­де­ния);
* тру­до­вая функ­ция (ука­зы­ва­ют­ся долж­ность, про­фес­сия, спе­ци­аль­ность, ква­ли­фи­ка­ция и дру­гие све­де­ния о вы­пол­ня­е­мой ра­бо­те; при этом их на­име­но­ва­ние долж­но со­от­вет­ство­вать на­име­но­ва­ни­ям, утвер­жден­ным в ква­ли­фи­ка­ци­он­ных спра­воч­ни­ках или проф­стан­дар­тах, если вы­пол­не­ние ра­бо­ты по долж­но­сти свя­за­но с предо­став­ле­ни­ем льгот и ком­пен­са­ций, а также на­ли­чи­ем огра­ни­че­ний); кон­кре­ти­за­ция тру­до­вой функ­ции про­ис­хо­дит в пе­речне долж­ност­ных обя­зан­но­стей, задач и вы­пол­ня­е­мых ра­бот­ни­ком функ­ций, ко­то­рые могут вклю­чать­ся либо в сам до­го­вор, либо в долж­ност­ную ин­струк­цию;
* дата, когда ра­бот­ник дол­жен на­чать вы­пол­нять ра­бо­ту;
* срок тру­до­во­го до­го­во­ра и ос­но­ва­ние его за­клю­че­ния, если за­клю­ча­ет­ся сроч­ный тру­до­вой до­го­вор;
* усло­вия опла­ты труда с ука­за­ни­ем со­став­ля­ю­щих зар­пла­ты ра­бот­ни­ка (окла­да, став­ки, над­ба­вок, до­плат и т.д.);
* режим труда и от­ды­ха (может не ука­зы­вать­ся, если у ра­бот­ни­ка он такой же, как и у дру­гих со­труд­ни­ков; если же он от­ли­ча­ет­ся, то его осо­бен­но­сти обя­за­тель­но долж­ны быть от­ра­же­ны);
* при ра­бо­те во вред­ных либо опас­ных усло­ви­ях труда обя­за­тель­но ука­зы­ва­ют­ся га­ран­тии и ком­пен­са­ции за такой труд (от­не­се­ние усло­вий труда к вред­ным или опас­ным с 2014 года осу­ществ­ля­ет­ся на ос­но­ва­нии их спе­ци­аль­ной оцен­ки, до 2014 года – на ос­но­ва­нии ат­те­ста­ции);
* тру­до­вые усло­вия на ра­бо­чем месте (опре­де­ле­ние усло­вий труда про­ис­хо­дит по ито­гам их спе­ци­аль­ной оцен­ки в со­от­вет­ствии с [За­ко­ном от 28.12.2013 № 426-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=197494&dst=1000000001&demo=1);
* усло­вия, ха­рак­те­ри­зу­ю­щие ра­бо­ту (разъ­езд­ная, по­движ­ная и т.д.);
* усло­вие об обя­за­тель­ном стра­хо­ва­нии (ра­бо­то­да­тель обя­зан на­чис­лять и пе­ре­чис­лять стра­хо­вые взно­сы за со­труд­ни­ка во вне­бюд­жет­ные фонды).