**Содержание и условия трудового договора**

В трудовом договоре должны быть указаны:

- фамилия, имя, отчество работника;

- наименование работодателя или фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица;

- 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 наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения договора.

Условия, которые включаются в трудовой договор, перечислены в ст. 57 ТК РФ и разделены на обязательные и дополнительные.

Обязательными для внесения в договор являются следующие условия:

- место работы (наименование организации), а в случае принятия работника в филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, - место работы с указанием данного подразделения и его местонахождения.

Следует отличать место работы от рабочего места. Местом работы является организация, предприятие. Рабочее место - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ). Указание конкретного рабочего места может помочь работодателю, например, в случае необходимости доказать отсутствие работника на работе;

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

Исходя из определения, приведенного в ч. 2 ст. 57 ТК РФ, понятие "трудовая функция" включает в себя работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы. Отсюда следует, что трудовая функция - это перечень определенных операций, которые работник обязан выполнять по поручению работодателя. Эти операции определены в соответствии с должностью работника или работой по профессии рабочего, для выполнения которой он принят на работу.

Для определения трудовой функции можно взять за основу Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), утвержденные Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 N 787.

ЕТКС включает в себя тарифно-квалификационные характеристики, содержащие определения основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих.

ЕКС включает в себя квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих, а также требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

ЕТКС и ЕКС содержат примерный перечень операций (их совокупность), работ, должностных обязанностей и являются основой для формирования работодателем трудовой функции работника и закрепления ее в трудовом договоре:

- дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения данного договора. При этом срок может определяться как конкретной датой, так и наступлением какого-либо события.

Например, трудовой договор может быть заключен на время отпуска работника по уходу за ребенком до достижения им трех лет. В этом случае можно проставить дату окончания отпуска (дату рождения ребенка) либо связать окончание срока действия договора с определенным событием (выход работника, которого замещают, на работу);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

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

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на подобную работу, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовой договор можно включить дополнительные условия, не ухудшающие положения работника, например о конкретном рабочем месте, об испытании, о выплате выходного пособия в повышенном размере, о неразглашении охраняемой законом тайны и др. Так, Верховный Суд РФ в Определении от 10.09.2010 N 14-В10-10 указал, что трудовое законодательство не содержит запрета на установление в договоре условия о выплате выходных пособий в повышенном размере.

Срок испытания, устанавливаемый при приеме на работу, не может превышать предусмотренный Трудовым кодексом РФ срок для соответствующих должностей или срок, на который заключается трудовой договор (ч. 5 ст. 70, ст. 289 ТК РФ).