**Существенные условия трудового договора**

 Такого понятия, как существенные условия трудового договора, ТК РФ не содержит. Но в этом правовом источнике используется сходный термин. Положения, которые должны быть включены в контракт с любым сотрудником, именуются обязательными условиями трудового договора (ст. [57](https://spmag.ru/away2.php?req=doc&base=LAW&n=353344&dst=338&date=30.07.2020&demo=1&utm_source=spmag.ru)ТК РФ). По аналогии со ст. [432](https://spmag.ru/away2.php?req=doc&base=LAW&n=340325&dst=102048&date=30.07.2020&demo=1&utm_source=spmag.ru)Гражданского кодекса, в рамках данной статьи они будут называться существенными. Такое же определение до октября 2006 года использовалось и в ТК РФ. Однако федеральный закон № 90-фз от 30.06.2006 изменил содержание ст. 57 ТК, после чего существенные условия трудового контракта превратились в обязательные.

## Какие условия трудового договора являются существенными

 Соглашение считается заключенным только в том случае, когда им определены все существенные условия возникших правоотношений. В ст. 432 ГК РФ говорится, что существенными условиями гражданско-правового договора являются:

 - его предмет, то есть что конкретно он регулирует (в трудовом договоре – это процесс труда работника, в котором он участвует лично);

 - положения, которые необходимо отразить согласно требованию закона или другого нормативного акта (обязательные условия);

 - договорные условия, по которым нужно достигнуть соглашения, если об этом заявила одна из сторон.

 Исходя из содержания ст. 57 ТК, к существенным условиям трудового договора относятся:

 1. Дата начала работы сотрудника на конкретном предприятии или у ИП. Как правило, она не совпадает с датой заключения договора. Если стороны не прописали в трудовом соглашении дату, начиная с которой новый работник приступает к своей деятельности, применяется норма ст. [61](https://spmag.ru/away2.php?req=doc&base=LAW&n=353344&dst=100454&date=30.07.2020&demo=1&utm_source=spmag.ru)ТК РФ. Она гласит, что при этой ситуации считается, что сотрудник начинает работу со следующего (рабочего) дня после вступления в действие заключенного договора. По общему правилу документ обретает юридическую силу:

 а) либо в день, когда стороны его подпишут;

 б) либо в день фактического допуска сотрудника к работе (но при наличии такой формулировки дата начала трудовой деятельности уже считается определенной).

 Если гражданин своевременно не выходит на работу, его работодатель может аннулировать заключенное с ним трудовое соглашение.

 2. Место работы – тоже существенное условие трудового договора. Здесь указывается название организации и адрес (офиса, предприятия, представительства, филиала и т.д.), где предстоит трудиться работнику.

 3. Трудовая функция, то есть, какая именно работа поручается новому сотруднику. Должность в договоре указывается согласно штатному расписанию. Если трудовая деятельность на определенной должности связана с предоставлением дополнительных льгот (компенсаций, ограничений), ее прописывают в трудовом договоре в полном соответствии с квалификационными справочниками.

 4. Оплата труда. Отражается не только фиксированный оклад или тарифная ставка наемного работника, но и размер поощрительных денежных выплат, надбавок, различных доплат и т.п.

 5. Существенными условиями трудового договора являются [режимы труда и отдыха сотрудника](https://spmag.ru/articles/trudovoy-kodeks-rabochee-vremya-i-vremya-otdyha). Подробно расписываются, если работодатель и работник договариваются об особых условиях, отличных от установленных Правилами внутреннего распорядка для всех работников. В остальных, общих случаях достаточно указать, что режим труда и отдыха определяется данными Правилами (или иными документами, например, Перечнем сотрудников с ненормированным графиком работы).

 6. В трудовой договор необходимо включить пункт о том, что работник подлежит обязательному соцстрахованию – в соответствии с российским законодательством.

 7. [Условия труда сотрудника](https://spmag.ru/articles/usloviya-truda-na-rabochem-meste) на рабочем месте (опасные, допустимые, вредные).

 8. Иные условия, признаваемые существенными нормами трудового права.

 Некоторые существенные условия заключения трудового договора становятся таковыми при определенных обстоятельствах. Например, если с новым сотрудником оформляется [срочный контракт](https://spmag.ru/articles/obrazec-srochnogo-trudovogo-dogovora-na-vremennye-raboty), в нем необходимо отразить период его действия (первый и последний день трудовой деятельности работника по данному договору). Без указания этой информации считается, что гражданин принят на работу на [неопределенный срок](https://spmag.ru/articles/srochnyy-i-bessrochnyy-trudovoy-dogovor-otlichiya) – ст. [58](https://spmag.ru/away2.php?req=doc&base=LAW&n=353344&dst=100422&date=30.07.2020&demo=1&utm_source=spmag.ru)ТК РФ.

 Также если сотрудник трудится на[опасном или вредном производстве](https://spmag.ru/articles/professii-s-vrednymi-usloviyami-truda), в трудовом соглашении обязательно прописывают компенсации и гарантии, на которые он может рассчитывать. В необходимых случаях указывается особый характер работы подчиненного – разъездной, подвижной и т.д.

## Как добавить недостающие пункты

 Если какие-то существенные условия трудового договора отсутствуют в документе, их необходимо в него внести. Процедура не требует оформления нового соглашения с работником. Чтобы исправить допущенную ошибку, работодатель может дополнительно оформить:

 - либо [отдельное соглашение](https://spmag.ru/articles/dopolnitelnoe-soglashenie-k-trudovomu-dogovoru-obrazec) с пропущенными условиями;

 - либо приложение к договору с сотрудником.

 Оба документа становятся неотъемлемой частью трудового контракта. Но если ошибка выявится при проверке контролирующих органов, работодателю грозит [административная ответственность](https://spmag.ru/articles/otvetstvennost-rabotodatelya-za-narushenie-trudovogo-zakonodatelstva) – по ст. [5.27](https://spmag.ru/away2.php?req=doc&base=LAW&n=355717&dst=7443&date=30.07.2020&demo=1&utm_source=spmag.ru) КоАП, п.4, п.5. Максимальный штраф за неправильное оформление трудового договора, совершенное впервые, достигает 100 тыс. рублей. Если данное правонарушение повторится, сумма штрафа может возрасти до 200 тыс. рублей.