АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Юридический факультет

Кафедра гражданского права и процесса

Допущен к защите

И.о.зав. кафедрой

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Подгорбунская Н.Е.

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

НА ТЕМУ

«ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЕГО СТОРОНЫ И СОДЕРЖАНИЕ»

Научный руководитель

Доцент кафедры гражданского

права и процессаПодгорбунская Наталья Евгеньевна

Исполнитель Лапеева Инга Юрьевна

Ярославль 2008

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

Глава 1 Понятие трудового договора и порядок его заключения

* 1. Понятие и значение трудового договора
  2. Отличие трудового договора от смежных договоров, связанных с трудом
  3. Порядок заключения трудового договора

Глава 2. Стороны трудового договора

2.1 Работник

2.2 Работодатель

Глава 3 Содержание трудового договора

3.1 Обязательные условия

3.2 Дополнительные условия

Заключение

Список источников и литературы

# Приложение 1. Статистические данные

Приложение 2. Таблица сравнения договоров

Приложение 3. Форма трудового договора

Приложение 4. Положение о регистрации трудовых договоров

Приложение 5. Приложение к трудовому договору

**ВВЕДЕНИЕ**

С переходом Российской Федерации к рыночным отношениям экономические преобразования привели к существенным изменениям в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Рыночная экономика вносит изменения в содержание трудовых отношений и в правовое положение их субъектов в связи с внедрением новых форм собственности и методов хозяйственного регулирования. А это, в свою очередь требует оперативного отражения в учебной литературе новейшего трудового законодательства и практики его применения, а также достижений науки трудового права и опыта международно-правового регулирования труда.

Трудовое право сегодня занимает одну из ведущих позиций в любой правовой системе. Однако такое положение дел сложилось не сразу, хотя трудовая деятельность всегда была присуща человеческому обществу. В качестве самостоятельной отрасли трудовое право сформировалось относительно недавно.

В связи с введением нового трудового кодекса РФ многие аспекты трудовых правоотношений получили правовое закрепление. Однако время не стоит на месте, и спорные вопросы и ситуации продолжают возникать, о чем говорит судебная практика (Приложение 1).

В настоящее время в Российской Федерации действует Трудовой кодекс, принятый 21 декабре 2001года и одобрен Советом федерации 26 декабря 2001 года. Практика его применения поставила много вопросов, требующих решения. Серьезные коррективы в практику применения Трудового кодекса внесены Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

В связи с тем, что 06.10.2006 года в соответствии с Федеральным Законом № 90-ФЗ, подписанным Президентом РФ 30 июня 2006 года, вступила в силу новая редакция Трудового Кодекса Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации №63 от 28.12.2006 года были внесены изменения и дополнения в Постановление Пленума Верховного Суда №2 от 17.03.2004 года. Также изменения в Трудовой Кодекс Российской Федерации вносились Федеральными законами № 232-ФЗот 18.12.2006 года, № 271-ФЗ от 30.12.2006.

Многие поправки носят редакционный, технический характер, ряд других же меняют- иногда в корне- взаимоотношения между работником и работодателем и в сферах договорных отношений между ними. Существенные изменения установленных в Трудовом кодексе государственных гарантий по оплате труда в бюджетной сфере внес Федеральный закон от 22 августа № 122, вступивший в силу 01.01.2005 года.

Выбранная мною тема является актуальной, поскольку только знание условий трудового договора дает возможность в полном объеме реализовать и работнику и работодателю гарантии, предоставленные Конституцией и ГК РФ.

Значение института трудового договора вряд ли можно переоценить.

Трудовой договор занимает центральное место и является основным институтом трудового права. Он включает в себя правовые нормы, определяющие понятие и стороны трудового договора, его содержание, порядок заключения и вступления в силу, правила оформления приема на работу, перевода, изменения его существенных условий, а также прекращения трудовых отношений. Действует трудовой договор на протяжении большей части человеческой жизни, на протяжении всего периода действия трудового правоотношения.

Трудовой договор - форма социальной защиты. Нужно помнить, что не заключая трудовой договор, работник лишается оплаты больничного листа, записи в трудовой книжке, а также части будущей пенсии.

В настоящее время трудовой договор - это не формально составляемый документ, а важнейший акт, регулирующий отношения работодателя и работника.

Составить юридически грамотный трудовой договор - значит, избавить себя от многих проблем. Причем это утверждение одинаково верно для обеих сторон трудового договора: и для работника, и для работодателя

Путем заключения трудового договора граждане реализуют принцип свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции РФ и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы. А значит с трудовым законодательством приходится иметь дело каждому гражданину с того момента, когда он реализовал свое конституционное право на труд путем заключения трудового договора, как главного основания возникновения трудовых отношений.

Под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников, развиваются права человека в сфере труда, который общество и государство обязаны совершенствовать.

Специфика нынешнего этапа развития трудового права, его глубокое реформирование с учетом изменений происходивших в нашем обществе в постсоциалистический период делают весьма актуальным и практически необходимым всестороннее изучение и использование зарубежного опыта. [[1]](#footnote-1)

Научная новизна проблемы, заключается в том, что в работе проанализированы особенности трудового договора и его правовая природа, а также все нововведения трудового кодекса с момента принятия.

С момента принятия нового Трудового кодекса прошло не так много времени, но законодателю пришлось уже вносить в кодификационный акт изменения, чтобы устранить недостатки и неточности в юридических формулировках, а также привести некоторые положения кодекса в соответствии с сегодняшним днем, в виду стремительного развития трудовых отношений.

Изменения коснулись практически всех разделов Кодекса, поскольку изменено более 300 статей и появилось 13 новых. Многие из поправок в большей степени носят юридико-технический характер и направлены на устранение имеющих в кодексе противоречий. Принятые изменения должны расширить возможности работников и работодателей решать самостоятельно многие вопросы организации труда на основе коллективных договоров и соглашений.

Хотя на первый взгляд, ряд поправок в Кодекс и не затрагивает сути трудовых отношений работника с работодателем, однако имеет принципиальное значение, поскольку они направлены на защиту интересов работника, улучшая тем самым их положение в сфере труда.

Особо следует остановиться на изменениях институте трудового договора, касающихся как общих его положений, так и порядка его заключения, изменения и прекращения, а также отдельных его условий. Уточнено понятие трудового договора и по новому определены требования к содержанию договора с делением всех его условий на обязательные и дополнительные. Устанавливая более четкие положения относительно определения трудовой функции работника, кодекс вводит в ст. 57 требование об обязательном соответствии наименования должностей в трудовых договорах наименованиям в квалификационных справочниках, что необходимо для предоставления работнику льгот по пенсионному обеспечению и другие новшества.[[2]](#footnote-2)

Степень изученности темы в настоящее время можно сказать на высоком уровне. В досоветский период, когда отрасль и наука трудового права находилась на стадии становления, курсы по данной отрасли отсутствовали. В советский период из-за субъективных и объективных причин также не было подготовлено подобных изданий. В постсоветский период первый курс российского трудового права разработал коллектив кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета. Эта работа имела широкий научный резонанс и повысила интерес к данному научному жанру.[[3]](#footnote-3)

Хотелось бы отметить, что в настоящее время ученые – юристы и законодатели находят пробелы в науке трудового права, потому что трудовые отношения многообразнее имеющихся правовые норм.

При подготовке исследования были проанализированы такие нормативно- правовые акты как:

* Конституция Российской Федерации[[4]](#footnote-4)
* Трудовой Кодекс Российской Федерации[[5]](#footnote-5)
* Гражданский кодекс Российской Федерации 1 и 2 части[[6]](#footnote-6)
* ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»[[7]](#footnote-7)

Проблема трудового договора разработаны в трудах: Гусова К.Н.и Толкуновой В.Н. Трудовое право: Учебник; Покровской А.Ю. Трудовые отношения: права и обязанности работника и работодателя: Учебник; Толкуновой В.Н. Трудовое право: Курс лекций; Куренного А.М. Трудовое право России. Учебник; Смирновой О.В. Трудовое право: Учебник; Орловского Ю.П. и Нуртдиновой А.Ф. Трудовое право России: Учебник; Лушникова А.М. Лушниковой М.В. Курс трудового права: Учебник; Орловского Ю.П. Трудовое право России. Учебник; Лушникова А.М. Лушниковой М.В. Очерки теории трудового права; Горячева М.С.Трудовое право, Ершовой Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового права; Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новации. Постатейный научно-практический комментарий/под ред. В.В. Куликова. Комментарий к Трудовому Кодексу/под ред. В.И. Шкатуллы.; Ершова Е.А. Влияние судебной практики и правовой доктрины на развитие российского трудового законодательства; Ломакиной Л.А. Гарантии при заключении трудового договора и разрешения споров, связанных с отказом в принятии на работу; Скачковой Г.С. Новое в трудовом законодательстве; Мелконяна Г.П. Попонова Ю.Г. Толкование норм трудового права.

При этом также использовались материалы судебной практики: Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004«О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»; Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 63 от 28.12.2006 «О внесение изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»»; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 03.03.2006 № 5-В05-156; постановление Президиума Ярославского областного суда от 07.02.2001.

Таким образом, в работе использованы источники действующего законодательства, нормативные акты, а также приведены примеры из судебной практики.

Цель работы: комплексное исследование института трудового договора, а в частности его основных понятий.

При написании данной работы я ставлю перед собой следующие задачи: дать наиболее доступное, полное представление о трудовом договоре; сопоставить трудовой договор с гражданскими договорами и выявить их различия; рассмотреть какие гарантий возникают для сторон при заключении трудового договора, установить какую роль играет трудовой договор в трудовых правоотношениях и установить его значение в жизни современного человека, рассмотреть понятие сторон, их статус и проблемы в правоотношениях между ними, а также что непосредственно должно быть указано в трудовом договоре.

Объектом исследования в данной работе являются правоотношения, возникающие из трудового договора.

Предмет исследования – действующее законодательство, регулирующее заключение, изменение и прекращение трудового договора.

Метод - подход к изучаемым объектам. В работе будут использованы частнонаучные методы: сравнительно-правовой и формально-логический, а также метод научного анализа, историко-правовой и метод системного подхода к исследованию. Эти методы позволяют описывать и обобщать, классифицировать и систематизировать, рационализировать познавательную деятельность, оценивать данные, делать прогноз на будущее.

Таким образом, теоретико – методологической основой исследования являются:

* структурно- функциональный анализ;
* системный анализ;
* сравнительный анализ.

Структура работы включает в себя три главы. Первая глава –общетеоретическая, поэтому в ней будет дано общее представление о трудовом договоре: определение, его история, аспекты понимания его различными авторами, а также проведена грань различий его от смежных договоров, в конце главы рассмотрим порядок заключения трудового договора. Вторая глава полностью посвящена сторонам, где рассматриваются их права и обязанности, особенности правоотношений. В третьей главе исследуем содержание трудового договора, включающие в себя обязательные и дополнительные условия.

В заключении будет подведен итог по теме и сделаны выводы.

На защиту выносятся следующие положения: понятие трудового договора и проблема разграничения с ним смежных договоров; правоотношения сторон трудового договора; важность условий трудового договора.

**ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ**

**1.1 ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

В конституции РФ (ст. 37) закреплена свобода труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию без какой-либо дискриминации, при запрещении принудительного труда. Из данного положения вытекает принцип свободы трудового договора. Этот принцип пронизывает как нормы права о приеме на работу, так и нормы о переводах, увольнении. Свобода трудового договора означает, что граждане:

- свободно по своему волеизъявлению выбирают место и род трудовой деятельности, работы;

- добровольно решают вопрос о работе и выборе второй стороны договора;

- свободно заключают трудовой договор и могут его расторгнуть в любое время в установленном законом порядке и имеют устойчивые трудовые отношения.

Таким образом, трудовой договор является той юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет возможность работнику и работодателю для свободного осуществления интересов и потребностей.[[8]](#footnote-8)

Первая попытка «обнять всю область договоров о труде, независимо от лиц его заключивших, от свойств обещанной работы и от отдельных, сложившихся в жизни типов» была предпринята немецким ученым Х. Данквартом в двух журнальных статьях, опубликованных в 1874 и 1875 годах. Примечательно, что на эти статьи обратили внимание многие русские цивилисты.[[9]](#footnote-9)

Понятие «трудовой договор» тогда отсутствовало в положительном праве, а фиктивно считалось, что юридическим фундаментом всех договоров о труде являются три основных типа договора, пришедших в несколько измененном виде из римского права: личный наем, подряд и поручение. Всесторонне понятие трудового договора обосновал уже Ф. Лотмар. Он насчитал до 18 типов договоров, которые являются разновидностью единого договора о труде, подробно рассмотрел их условия, и прежде всего, срок, форму, оплату и другие. Таким образом, одной из главных заслуг Ф. Лотмара является обоснование широкой концепции трудового договора.[[10]](#footnote-10) Трудовой договор в узком смысле был исследован одним из российских ученых - Л.С. Талем. Определенный вклад разработку учения о советском трудовом договоре внесли К.М. Варшавский и ряд других авторов. Советское законодательство рецептировало термин «трудовой договор» из гражданского права, означавший договор о совместной деятельности и не имевший по своей юридической природе ничего общего с правовым регулированием трудовых отношений.

Заключив трудовой договор, гражданин становиться членом конкретной организации и приобретает право участвовать в управлении данной организацией. В связи с возникновением организаций, находящихся в частной собственности, в науке трудового права (а иногда и в законодательстве) появились вместо термина «трудовой договор» термины «договор найма труда», «договор трудового найма», а так же суждения о трансформации трудового договора в договор найма труда[[11]](#footnote-11). Е.Б. Хохлов прямо противопоставляет договор трудового найма как юридическую форму рынка труда советскому трудовому договору как элементу «принципиально нерыночного механизма регулирования отношений в области труда»[[12]](#footnote-12). А.С. Пашков рассматривает договор трудового найма как отличие работника – не собственника средств производства, от работающего собственника[[13]](#footnote-13). Думается это возврат к римскому праву, когда труд регулировался нормами гражданского права как найм работ или услуг. Гражданское право развитых зарубежных стран, воспринявшее концепцию римского права о личном найме, найме труда, ныне, с появление отрасли трудового права, использует термин трудовой договор или трудовой контракт. Эти термины все больше применяются в международно-правовых актах. [[14]](#footnote-14)

В КЗоТе использовалось понятие трудовой договор (контракт). Данный термин был внесен туда благодаря федеральному закону от 25 сентября 1992 года «О внесение изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР», после того, как распространилась практика заключения контрактов при приеме на работу. Первоначально контракт рассматривался как особый вид срочного трудового договора. Однако использование термина создавало проблемы при оформлении трудовых отношений, ввиду того, что «контракт» активно используется в международном праве и российском гражданском законодательстве. В частности он применяется при оформлении гражданских отношений между физическими и юридическими лицами. Работодатели, используя при оформлении отношений с работником понятие «контракт» создавали юридическую путаницу. Становилось непонятным, какой заключается договор: гражданский или трудовой. Не решило проблему приравнивание понятий «контракт» и «трудовой договор» и внесение в КЗоТ словосочетания трудовой договор (контракт). И только нынешний Трудовой кодекс отказался от использования такого словосочетания, заменив его на юридически корректный термин «трудовой договор».

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.56), трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функцией, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.[[15]](#footnote-15)

После принятия ФЗ от 30.06.2006 г. «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации» было уточнено понятие трудового договора. Изменение включает в себя обязательное личное исполнение трудовой функции работником. Я считаю, это уточнение действительно было необходимо.

Ведь Трудовой договор – это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это сделать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника от незаконных условий труда, его здоровье, честь и достоинство.

Трудовой договор, отражая индивидуальный способ регулирования труда, может предусмотреть дополнительные трудовые льготы для работника. Трудовой договор исполняется личным трудом и несет именной характер как договор данного работника.

Однако определение трудового договора, как впрочем, и любое определение того или иного понятия, нельзя считать полным и адекватно выражающим его содержание и значение. Вот почему наука трудового права рассматривает понятие трудового договора в трех взаимосвязанных аспектах: как форму реализации права граждан на труд, как основание возникновения и существования во времени трудового правоотношения, как институт трудового пава, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнения.[[16]](#footnote-16)

Толкунова В.Н. рассматривает трудовой договор в двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение[[17]](#footnote-17).

Но в более поздних работах Толкунова В.Н. совместно с Гусовым К.Н. выделяют три аспекта: как соглашение о труде в качестве работника, как юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других, тесно связанных с трудовыми отношений и как институт трудового права, т.е. система правовых норм о приеме на работу, переводе и увольнении.[[18]](#footnote-18)

Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения не него трудового законодательства и возникновения других правоотношений непосредственно связанных с трудовыми.

Поэтому нет необходимости выделять его как юридический факт в качестве третьего аспекта трудового договора.

Для раскрытия понятия трудового договора надо учитывать не только определение трудового договора, но и его значение, т.е. народнохозяйственную и правовую роль.

Значение трудового договора велико. Его можно представить в виде совокупности народнохозяйственного, социального и правового значения.[[19]](#footnote-19)

Народнохозяйственное, производственное значение состоит в том, что трудовой договор является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны.

Социальное значение трудового договора – в том, что путем заключения трудового договора реализуется право граждан на труд и обеспечение занятости, а также свобода труда.

Правовое значение трудового договора - в том, что он является основанием возникновения, и действия во времени трудового правоотношения работника.

Трудовой договор является необходимой предпосылкой возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных институтами особенной части трудового права (рабочего времени, заработной платы, охраны труда и т.д.) т.е. он является источником взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у данного работодателя иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми (по материальной ответственности, повышению квалификации, рассмотрению трудовых споров и др.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства.

По трудовому договору работник становиться членом данного трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, установленные коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями, а также право на участие в управлении организацией (ст.52 ТК РФ). При взятии трудовым коллективом на себя определенных обязательств по коллективному договору эти обязательства, так же как и права коллектива распространяются на каждого вновь вступающего на работу по трудовому договору в данный трудовой коллектив.

Трудовой договор является отражением индивидуально-договорного метода в определенной части регулирования трудовых отношений работников, устанавливая такие условия, как место работы, трудовую функцию, срок договора, дополнительные трудовые льготы и др.

Итак, трудовой договор имеет большое юридическое значение, а также велика его социально-экономическая роль. Он является:

1. Основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работников за определенными организациями, отраслями народного хозяйства и районами страны, включает их в трудовые коллективы.

2.Это одна из правовых форм осуществления всеми работниками принципа свободы труда и реализации права на труд.

3. Служит основанием возникновения трудового правоотношения работника и действия его во времени.

4. Является предпосылкой для возникновения трудовых прав и обязанностей сторон.

5. Является правовой формой связи работника с членами данного трудового коллектива.

6. Отражает индивидуально-договорной метод в определенной части регулирования трудовых отношений работника.

7. Является договором личного характера, и поэтому охраняет личность работника от незаконных условий труда, его честь и достоинство.

Основная функция трудового договора – создать действие во времени трудового правоотношения, регулировать его. Суть трудового договора состоит в том, что работник берет на себя обязательство трудиться на определенного нанимателя в обмен на заработную плату и при наличии юридического подчинения (зависимости).

В науке трудового права все трудовые договора по времени действия подразделяются на определенный срок (срочные) и неопределенный срок.

Новшеством в нашем трудовом законодательстве является установление исчерпывающего списка причин для заключения срочного трудового договора. И это правильно, ведь на практике возникает множество вопросов в связи с заключением срочных трудовых договоров, предусмотренных ст.58 и 59 ТК РФ.

Решая вопрос обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное непредусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Поскольку ст. 59 ТК РФ предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой, поскольку, сделал важнейший вывод Верховный суд РФ, работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, усыновленных ст.58 ТК РФ. При этом в силу ст.56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя.[[20]](#footnote-20)

Правовое регулирование трудового договора в странах запада характеризуется значительной дифференциаций, учитывающей многообразие и специфику труда различных категории работников, форм занятости. В связи с этим различают большое число разновидностей (типов) трудового договора. Например: на неполное рабочее время, договор с «заемными» рабочими, договор с группой работников, с торговыми агентами, с надомниками, со спортсменами и др.[[21]](#footnote-21)

Исходя из легального определения, которое дает трудовой кодекс, трудовой договор представляет собой письменный документ, в котором работник и работодатель устанавливают приемлемые для себя условия трудовых отношений. Некоторые из таких условий являются обязательными, они указаны в примерной форме трудового договора, а также будут рассмотрены мной в третьей главе работы.

Трудовой договор в настоящее время приобрел обязательный характер и это является положительным моментом в трудовом законодательстве. В настоящее время без трудового договора не может работать ни один работник, кем бы, где бы он ни работал в качестве такового. Оформляя трудовые отношения в виде трудового договора, работник защищен от недобросовестных работодателей, именно потому, что только трудовой договор является единственным основанием для признания трудовых отношений между работником и работодателем и ссылаться на права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом можно, когда заключен трудовой договор.

В нашей стране до сих пор нередко встречаются случаи, когда работник и работодатель устно договариваются о характере работы, которую работник обязуется выполнять, и о размере денежного вознаграждения за нее, но никак не оформляют письменно свои отношения либо откладывают их оформление на какой то срок, часто весьма далекий и неопределенный. Такая ситуация в дальнейшем может иметь самые разные направления развития. И в этой ситуации, считает автор Покровская, виноваты обе стороны. [[22]](#footnote-22)

Я полагаю, если речь идет об организации частной формы собственности, то здесь все-таки в большей степени решение о письменном заключении трудового договора зависит от работодателя.

На практике встречается немало случаев, когда работодатели вместо трудового договора заключают с работником гражданский договор. А также широко распространена практика среди работодателей, суть которой состоит в уклонении от заключения с работниками вообще каких-либо договоров, как трудовых, так и гражданских. Следовательно, права работников продолжают нарушаться. И решение этой проблемы я вижу в том, что работник должен ответственно подходить к заключению договора, смотреть что подписывает, и настаивать на заключении трудового договора.

По своему содержанию трудовой договор отличается от других договоров, связанных с трудом и регулируемых нормами гражданского права, но в тоже время имеет и много общего с ними. Чтобы полнее раскрыть понятие необходимо выявить отличия между смежными с ним договорами, что будет сделано в следующем параграфе.

## 1.2 ОТЛИЧИЕ ОТ СМЕЖНЫХ ДОГОВОРОВ

В Российской Федерации трудовой договор регулируется Трудовым Кодексом, а гражданско-правовые договоры – Гражданским Кодексом.

#G0На практике часто возникают трудности в разграничении трудовых договоров от гражданских (подряда, поручения, авторского, договора возмездного оказания услуг). О том, что эти понятия довольно схожи, говорит и тот факт, что в ряде стран (например, ФРГ, Италия, Швейцария) трудовой договор регулируется в гражданских кодексах. В кодексе труда Франции установлено, что трудовой договор подчиняется правилам гражданского оборота.[[23]](#footnote-23)

Организации нередко заключают с физическими лицами договоры гражданско-правового характера на выполнение определенных работ или услуг.

Если на основании данного трудового соглашения возникли гражданские правоотношения, то трудовое законодательство не распространяется на гражданина, а следовательно ему не оплачивается больничный листок при нетрудоспособности, не предоставляется отпуск.

Вот почему очень важно отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда.

Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. Ему должны предоставляться соответствующие социальные гарантии. Работающие по гражданско-правовым договорам такими гарантиями не пользуются[[24]](#footnote-24).

Проблема разграничения договоров вызвала большой научный резонанс в 20-е годы. В связи с чем появилось большое количество литературы по данному вопросу. Авторы выделяли признаки трудового договора, помогающие отличать его от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, — договора подряда (ст. 702 ГК РФ); договора на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ (ст. 769 ГК РФ); договора возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ); договора поручения (ст. 971 ГК РФ) и др. Большинство авторов видели эти различия по двум группам признаков: юридическим и экономическим.[[25]](#footnote-25)

К юридическим относятся:

1. по предмету договора: представление в распоряжение рабочей силы.

2. по особому характеру возмездности труда: представление рабочей силы за вознаграждение.

3. по характеру и объему ответственности сторон.

К экономическим относят:

1. Несамостоятельность наемного труда и экономическая слабость нанявшегося, экономическая зависимость нанявшегося от нанимателя.

2. выполнение работы личным трудом.

3. выполнение работы средствами и из материалов нанимателя (Приложение 2)

Выполнение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, что обязательно указывается в трудовом договоре) — это основной признак, который отличает трудовой договор от смежных договоров, предусмотренных Гражданским кодексом. Специфика обязанности, принимаемой на себя работником по трудовому договору, состоит в выполнении им работы по определенной специальности, квалификации, должности. При выполнении трудовой функции по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат труда работника достаточно сложно. Так, результат труда бухгалтера, экономиста, менеджера и др. при выполнении ими своих трудовых обязанностей, как правило, получает свое выражение в результате работы отдела, цеха и т. п. в целом. В связи с этим трудовая функция работника, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата. Хотя в процессе ее выполнения достижение тех или иных конкретных результатов возможно. Достижение того или иного конкретного результата в процессе выполнения трудовой функции не является целью трудового договора и не прекращает его действия в связи с достижением этого результата.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, все указанные гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, цель которой — достижение конкретного конечного результата. Достижение же конкретного, обусловленного договором результата влечет за собой прекращение этого договора. В отличие от трудового договора выполнение определенной работы по гражданско-правовому договору — лишь способ достижения результата, обусловленного договором.

Не менее важный отличительный признак трудового договора, отражающий его специфику - выполнение трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника данного трудового коллектива. Только с заключением трудового договора гражданин становиться членом коллектива данной организации и подчиняется внутреннему трудовому распорядку, режиму труда. Этим он отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.).

Если по трудовому договору, работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим рабочего времени, технологическую дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), то отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, связанные с применением труда, предполагают автономию воли исполнителя. По договорам же личного подряда, поручения, авторскому, изобретательскому и др. гражданин не подчиняется внутреннему трудовому распорядку данной организации, работу организует сам, выполняет ее на свой риск и получает лишь овеществленный конечный результат труда (картина, предмет бытового заказа и т.д.) или выполненное поручение.[[26]](#footnote-26) В гражданском договоре- записывается только лишь предмет договора, то есть то, что работник должен выполнить.

При трудовом договоре подчинение работника дисциплине, трудовому распорядку данной организации не нарушает принципа свободы договора, так как это подчинение основано на соглашении сторон. Поскольку общую работу нельзя вести без определенного порядка, организации, за которую отвечает работодатель, то работник в процессе труда обязан выполнять распоряжения руководителя трудового процесса, так как это вытекает из содержания и цели договора, трудовой функции работника. Заключая трудовой договор, его стороны имеют в виду подчинение распорядку, действующему в данном трудовом коллективе (а также и впредь создаваемому порядку как централизованными, так и локальными нормами). Локальные нормативные соглашения данного трудового коллектива становятся с заключением трудового договора для этого работника обязательными.

По гражданскому договору не ведется учет рабочего времени, то есть работник не может быть занесен в табель учета рабочего времени, как это предусмотрено в трудовых договорах. Гражданский договор действует до выполнения работником определенной работы, заказа, и после чего прекращается.

По трудовому договору работник каждый день обязан выходить на работу, у него имеется свое рабочее место где он должен находится в течении рабочего времени. Таким образом, работник по трудовому договору каждый день выполняет свою работу и заканчивает ее, однако это не является основанием прекращения договора как это предусмотрено в смежных договорах.

Следующий отличительный признак касается условий и организации труда. При трудовом договоре организация труда работника лежит на работодателе. Обязанность работодателя (ст.22 ТК РФ) организовывать труд работника, создавать ему нормальные условия труда (ст.56 ТК РФ) предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, обеспечивать охрану труда, выплачивать в полном размере причитающуюся ему заработную плату по заранее установленным нормам.

В гражданско-правовых договорах исполнители работы не только самостоятельно определяют способы ее выполнения, но и, как правило, выполняют ее из своих материалов своими силами и средствами (например, п. 1 ст. 704 ГК РФ), а также обеспечивают сами себе охрану труда.

В отличие от трудового договора, по которому работодатель обязуется своевременно и полностью, как правило, два раза в месяц, выплачивать работнику заработную плату, по гражданско-правовым договорам оплата производится, как правило, по окончании работы за ее конечный результат в соответствии с ценой, обусловленной договором (ст. 711, 774, 781, 972 ГК РФ).

В гражданских договорах нет слов «оклад», «заработная плата» и другие указания на получение ежемесячных вознаграждений, денежное вознаграждение выплачивается после подписания акта приема-передачи выполненных по договору работ.

Отличительным специфическим признаком трудового договора является личное выполнение трудовой функции в общем процессе труда данного производственного коллектива, т.е. повседневная трудовая деятельность, проявление физической и умственной определенной специальности, квалификации, должности в общем процессе труда данного трудового коллектива.

Следовательно, предмет трудового договора – сам труд работника в общем процессе производства, как проявление во времени его общей и специальной трудоспособности.

Предметом же смежных гражданских договоров является овеществленный конечный результат труда (изобретение, картина и т.д.), а труд в них лишь способ выполнения взятых обязательств.

Ответственность по трудовому договору также отличается от ответственности по смежным договорам. Подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка организации, выполнение установленной меры труда. За нарушение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах, связанных с трудом.

Материальная ответственность работника по трудовому праву от материальной ответственности за вред причиненный в гражданских правоотношениях отличатся тем, что работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. По трудовому договору риск случайной гибели результата труда лежит на организации, а при договоре личного подряда, авторском, изобретательском и других гражданско–правовых договорах этот риск несет сам гражданин.

Разграничение указанных договоров является крайне сложным и требует большой законодательной определенности. По общему правилу трудовой договор подразумевает под собой трудовые отношения, регулируемые Трудовым кодексом РФ. Спорные случаи, по мнению, А.Ф.Ляха, следует решать исходя из классовой точки зрения, в пользу трудящихся, т.е. признавать сомнительные договоры трудовыми. По сути, здесь вводиться презумпция трудовых отношений, а бремя доказывания их отсутствия предлагается переложить на нанимателя. Это должно касаться всех договоров объектом которых является труд.[[27]](#footnote-27) Оформляя трудовые отношения в виде трудового договора, работник защищен от недобросовестных работодателей, именно потому, что только трудовой договор является единственным основанием для признания трудовых отношений между работником и работодателем и ссылаться на права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом можно, когда заключен трудовой договор.

**1.3 ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Порядок заключения трудового договора установлен Трудовым Кодексом, предусматривающим правила приема граждан на работу. Когда говорят о заключении трудового договора, это одновременно означает прием работника на работу. Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Общие требования к порядку заключения договоров содержаться в ст.63-71 ТК РФ.

По общему правилу, установленному законодательством, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет (ст. 63 ТК РФ).

В случае получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс обучения.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителей) и органа опеки и попечительства для участия в создании и (или) исполнения произведения в организациях кинематографа, театрах, без ущерба здоровью и нравственному развитию.[[28]](#footnote-28)

Согласно ст.65 ТК при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу предъявляет работодателю:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность,
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу в условиях совместительства,
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
* документы воинского учета для военнообязанных и лиц подлежащих на военную службу,
* документ об образовании, о квалификации и наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Например, при приеме водителя, машиниста – права на вождение определенного типа машины, локомотива, инвалид дополнительно предоставляет трудовую рекомендацию МСЭК.[[29]](#footnote-29)

Требовать от лица, поступающего на работу какие-либо иные документы помимо предусмотренных, запрещается.

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, оформляется работодателем. Следовательно, прием на работу без вышеперечисленных документов не допускается.

Трудовой кодекс РФ в ст. 67 устанавливает форму трудового договора. (приложение №3) Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый подписывает сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Новой редакцией ст.67 ТК определено, что экземпляр трудового договора, который передается работнику, выдается ему под роспись, чтобы избежать в дальнейшем разногласий и спорных ситуаций.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя под расписку в 3- х дневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Приказ (распоряжение) на работу под расписку имеют целью обеспечить проверку работником правильности оформления уже заключенного с ним трудового договора. Не выполнение работодателем этого требования может послужить основанием для признания зафиксированных в приказе (распоряжении) отдельных условий трудового договора, наличие которых работником отрицается (например, условия о временном характере работы, об установлении испытательного срока), недействительными.[[30]](#footnote-30)

Еще одно новшество ТК при приеме на работу работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договорам.

Трудовой договор, не оформленный в надлежащем порядке, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе.

Следовательно, момент заключения трудового договора и момент его оформления- понятия не равнозначные и могут не совпадать во времени[[31]](#footnote-31)

Таким образом, Трудовой Кодекс восполнил пробел, имевшийся в КЗоТе, о вступлении трудового договора в силу, предусмотрев в ст. 61, что он вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым договором или трудовым законодательством, либо со дня фактического допуска работника к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя.

С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности.

Согласно Конституции РФ все граждане Российской Федерации равны перед законом независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, но и от происхождения, социального и должностного положения, образования, места жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства и пребывания), а также других обстоятельств[[32]](#footnote-32),в виду чего запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

Так, ст.64 ТК РФ запрещая необоснованный отказ в приеме на работу (не по деловым качествам), добавляет: за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом. Далее в статье предусмотрено, что по требованию лица, которому отказано в приеме на работу, работодатель обязан указать причину отказа в письменной форме (но не указано, несет ли работодатель ответственность при нарушении этого правила). По мнению Хохлова Е.Б., если работодатель отказывает в виде письменного отказа в заключении договора, то обжалован может быть заинтересованным лицом не сам отказ, а уклонение работодателя от выполнения указанной публично-правовой обязанности.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей, а также отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Работодатель обязан заключить трудовой договор с лицом, направленным органом службы занятости на работу в счет квоты, с молодым рабочим по окончании профессионально-технического учебного заведения и с молодым специалистом по окончании высшего и среднего профессионального образовательного заведения,[[33]](#footnote-33)

Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. К сожалению, правовое регулирование отказа в приеме на работу практически не регламентировано, в связи с чем нуждается в существенном законодательном восполнении. Ни в Трудовом кодексе, ни в гражданско-процессуальном кодексе нет правовых норм, регулирующих последствия признания отказа незаконным. В частности, до настоящего времени законодателем не установлена обязанность суда вынести решение об обязании работодателя заключить с истцом трудовой договор и с какого момента; подлежит ли удовлетворение требований истца о денежной компенсации морального вреда, причиненного незаконным отказом в приеме на работу. В Трудовом Кодексе отсутствуют нормы, предусматривающие гарантии для лиц, которым незаконно отказано в приеме на работу, аналогичные нормам, содержащимся в п.2 ст.83, ст.394, 395 ТК и др.[[34]](#footnote-34) Такие проблемы порождают сложности при рассмотрении судами дел по спорам, связанным с незаконным отказом в приеме на работу.

Рассматривая трудовые споры, возбуждаемые гражданами на основании ст.64 ТК РФ, суды в ряде случаев, установив факт отказа работодателя заключить трудовой договор с работником из-за отсутствия у него регистрации по месту проживания, признают такое действие законодателя незаконным и выносят решение об обязании ответчика заключить с истцом договор по вакантной должности или по определенной специальности без достаточно тщательного анализа всех других необходимых условий, которые установлены законом для заключения трудового договора.[[35]](#footnote-35)

Приведу соответствующий пример судебной практики: А. обратился в суд с иском к Шмидтовскому филиалу ГП Чукотского АО «Чукоткоммунхоз», Государственному предприятию Чукотского автономного округа о признании незаконным отказа в приеме на работу, взыскании утраченного заработка и компенсации морального вреда. В обосновании иска А. указал, что ответчик в течение года отказывал ему в приеме на работу, ссылаясь на отсутствие вакансий либо без объяснения причин.

Считая необоснованный отказ в приме на работу дискриминацией, истец просил обязать ответчика заключить с ним трудовой договор, взыскать в его пользу материальный ущерб и компенсацию морального вреда.

В судебном заседании А. пояснил, что директором Шмидтовского филиала ГП Чукотского АО «Чукоткоммунхоз» в качестве основания отказа в приеме на работу указывалось отсутствие регистрации по месту жительства.

Суд иск удовлетворил.

Судебная коллегия по гражданским делам суда Чукотского автономного округа, считая правильным вывод суда о том, что ответчик не имел законных оснований для отказа истцу в трудоустройстве по такому основанию, как отсутствие регистрации, вместе с тем изменила судебное решение в части обязании ответчика заключить с истцом трудовой договор.

В обосновании принятого по делу решения судебная коллегия указала, что в соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю необходимые документы. Как следует из материалов дела А. обращался к директору Шмидтовского филиала с заявлением о приеме на работу. Документов предусмотренных ст.65 ТК РФ истцом работодателю предъявлено не было, в связи с чем истцу могло быть отказано в приеме на работу.[[36]](#footnote-36)

Следовательно, отказывая истцу в приеме на работу по другим основаниям, препятствующим трудоустройству, ответчик не нарушил нормы ст. 64 ТК РФ.[[37]](#footnote-37)

На практике всегда возникает множество вопросов, связанных с заключением срочного трудового договора, в частности: возможно ли заключение срочного трудового договора по соглашению сторон или только в случаях, установленных в федеральных законах? Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ). Поскольку ст.59 Кодекса предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях предусмотренных этой нормой. При этом в силу ст.56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При не доказанности таких обстоятельств следует исходить из того, что трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок.[[38]](#footnote-38)

В случае отсутствия норм права регулирующих спорное правоотношение, суд применяет аналогию закона или аналогию права. Так, например, в ТК РФ не урегулирован вопрос о взыскании зарплаты за время вынужденного прогула при необоснованном отказе в приме на работу, однако представляется возможным при установлении факта вынужденного прогула удовлетворить эти требования по аналогии со ст.394 ТК РФ с учетом разумности и справедливости.[[39]](#footnote-39) Все сказанное свидетельствует, о том, что правоотношения, связанные с заключением трудового договора как индивидуального акта регулирования трудовых отношений, требуют дальнейшего правового совершенствования, и судебная практика при разработке указанных вопросов имеет существенное значение.

Запретив дискриминацию в трудовых отношениях, закон не предусмотрел и не мог предусмотреть всех возможных ситуации, связанных с нарушением прав граждан, Хотя ст.64 ТК РФ прямо не связывает запрет необоснованного отказа в заключение трудового договора с объявлением имеющихся у работодателей вакансий, судебная практика исходит из того, что отказ в принятии на работу на определенную должность или работу по специальности при наличии указанных в законе обстоятельств может быть признан судом незаконным лишь в том случае, если на эту должность или работу работодателем была объявлена вакансия.

Такая правовая позиция основывается на том, что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные места, предусмотренные штатным расписанием, по мере их возникновения и решение данного вопроса относится к исключительной компетенции работодателя. С учетом этого и в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, Пленум Верховного Суда РФ рекомендовал судам при рассмотрении споров, связанных с отказом работодателя в заключении трудового договора, проверять, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях(например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступления перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано заключении трудового договора.[[40]](#footnote-40)

Право гражданина на заключение с ним трудового договора, как и иное имущественное право, подлежит защите в полном объеме, в то числе и в части компенсации физических и нравственных страданий потерпевшего от неправомерных действий (бездействий) работодателя.

## ГЛАВА 2. СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### 2.1 РАБОТНИК

Из определения трудового договора, данного законодателем в ст. 56 Трудового кодекса видно, что это двухстороннее соглашение между работником и работодателем. Соответственно одной его стороной является гражданин, заключивший договор о работе в качестве работника.

Гражданин становиться субъектом отношений трудового права еще до их возникновения, когда он только ищет работу. С возникновением трудовых отношений он приобретает правовой статус работника. Поэтому надо отличать правовой статус гражданина как субъекта трудового права от правового статуса работника конкретного производства. Правовой статус гражданина состоит из общих по составу для всех граждан основных конституционных трудовых прав, а в правовой статус работника также входят и специальные гарантии(размер отпуска, преимущества при сокращении штатов и др.)[[41]](#footnote-41)

Работником может быть только физическое лицо, то есть гражданин, в том числе это могут быть как граждане РФ, так и иностранные граждане или лица без гражданства, обладающие трудовой правосубъектностью (в случаях, предусмотренных в ст. 13, 18 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации").

Стороной может быть и группа лиц, например, при приеме на работу пастуха.

Работник может заключить трудовой договор, если обладает трудовой праводееделиктоспособностью как признаваемой законодательством способностью быть стороной трудового договора, субъектом трудового правоотношения. Данное понятие включает в себя следующие компоненты:

* трудовую правоспособность - признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности. При приеме на конкретные специальности (например, грузчиком или водителем), на вредные, опасные виды работ учитывается не только общая, но и специальная трудоспособность гражданина, которая определяется состоянием здоровья. Ее надо отличать от специальной правоспособности гражданина, определяемой его образованием по данной специальности, квалификацией (врача, инженера, повара).
* трудовую дееспособность – способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности.
* трудовую деликтоспособность - признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.

В трудовом праве все эти три правовые способности неразделимы, поэтому употребляется термин «трудовая праводееделиктоспособность» (правосубъектность).[[42]](#footnote-42)

Ограниченно дееспособные лица могут заключать трудовой договор с письменного согласия попечителей. Недееспособные лица не могут заключать договор, а заключенный ими договор считается недействительным. В интересах недееспособного в целях личного обслуживания и ведения хозяйства трудовой договор заключает опекун.

Работником как стороной трудового договора может быть любой гражданин, достигший 16 лет. Это тот возраст, когда гражданин может самостоятельно устроиться на работу.

Если же подросток оставил в соответствии с федеральным законом обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее образование, не достигнув еще 16 лет, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет (ст. 63 ТК). В силу ст. 19 Закона РФ от 10 июля 1992 года "Об образовании" обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования по согласию законных представителей (родителей) и местного органа управления образованием.[[43]](#footnote-43)

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договоров может быть заключен с учащимися, достигшими возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.(ст.63 ТК РФ)

В Трудовом кодексе указывается возможность заключения трудового договора с подростками, достигшими 14 лет (ч. 3 ст. 63). Однако в подобной ситуации должны быть соблюдены определенные условия:

• подросток, достигший 14 лет, является учащимся

• предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью

• выполнение обусловленной трудовым договором работы должно производиться лишь в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения

• на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, должно быть получено согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства (при отсутствии родителей — согласие опекуна или попечителя и органа опеки и попечительства).[[44]](#footnote-44)

С подростком, достигшим возраста 14 лет, трудовой договор может быть заключен и тогда, когда в порядке, предусмотренном законом, он исключен из образовательного учреждения.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, не допускается. Исключение составляют случаи, когда заключение трудового договора с ними необходимо для их участия в создании или исполнении произведений. Организации кинематографии, театры, театральные, концертные организации и цирки могут заключить трудовой договор с лицами, не достигшими 14 лет, только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. При этом участие в создании или исполнении произведений должно быть организовано таким образом, чтобы оно не причиняло ущерба здоровью лиц, не достигших 14 лет, и их нравственному развитию (ч. 4 ст. 63 ТК).

От имени лиц, не достигших 14 лет, то есть малолетних, трудовой договор заключают их родители, усыновители или опекуны (ст. 28 ГК РФ). В законе ничего не говорится о форме, в которой должно быть получено согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с подростком. Очевидно, такое согласие может быть дано как в устной, так и в письменной форме. Однако во избежание возможных споров по поводу правомерности заключения с подростком трудового договора целесообразнее получить на это письменное согласие указанных лиц и органов.

Прием на некоторые виды работ предусматривается с более позднего возраста. Например, на опасные взрывные работы – с 21 года, на вредные и тяжелые – с 18 лет.[[45]](#footnote-45)

Работник, как сторона трудового договора, указывает в договоре фамилию, имя и отчество дату рождения в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим его личность.

Гражданин не может заключать трудовой договор через представителя или возлагать свои обязанности по трудовому договору на другое лицо, так как договор имеет сугубо личный характер. Это соглашение о своем личном труде. Исключение сделано лишь для надомников, в выполнении работы которых, согласно Положению об условиях труда надомников, могут участвовать и члены их семьи.

Основные трудовые права работников закреплены в ст.21 ТК. В ней указаны 14 основных прав работников, вытекающих из основных принципов правового регулирования труда, и 7 его основных обязанностей. В частности работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК, и иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификаций, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков и пр.[[46]](#footnote-46)

Работник как сторона трудового договора обязан честно и добросовестно работать, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администратора, выполнять установленные нормы труда, незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, имуществу работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования к охране труда. Эти обязанности конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка.

Трудовые обязанности рабочих определены в Едином тарифно-квалификационном справочнике. При заключении договора с рабочим устанавливается его тарифный разряд, от которого зависит объем предъявляемых требований и условий оплаты рабочего соответствующей специальности. Все служащие по характеру труда делятся на три категории: Руководители, специалисты и технические исполнители (должностные лица, специалисты, технический персонал). Чтобы верно определить должностные обязанности и квалификационные требования, обращаются к квалификационному справочнику должностей.

Квалификационный справочник применяется на предприятиях различных отраслей народного хозяйства. Если стороны применяют наименование должности, указанной в квалификационном справочнике, но конкретные обязанности работника на данном предприятии отличаются от зафиксированных в нем, это непременно указывается в трудовом договоре.

Юридическая ответственность работника за допущенные им трудовые правонарушения применяется в виде санкций трудового права: дисциплинарной или материальной, а для должностных лиц администрации – еще и административной ответственности.[[47]](#footnote-47)

Судебная практика приводит много примеров рассмотрения различных трудовых споров, с которыми сталкиваются работники в трудовых правоотношения.

До принятия Трудового кодекса РФ ранее действовавший КЗоТ РФ не отвечал на важный теоретический и практический вопрос: с каким способом защиты трудовых прав может обратиться в суд заявитель в случае фактического допущения к работе и отсутствия трудового договора? Многие суды выносили решения о признании трудового договора заключенным, состоявшимся, действительным и т.д. В результате такие решения невозможно было исполнять, так как в штатном расписании отсутствовала должность «фактического работника». По действующему трудовому законодательству заключение трудового договора является обязательным: «при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня фактического допущения к работе»(ст.67 ТК РФ).[[48]](#footnote-48)

Приведем пример из судебной практики:

Президиум Ярославского областного суда 07.02.2001 г. рассмотрел дело № 44-Г-57 по протесту председателя областного суда на решение Дзержинского районного суда г.Ярославля от 8 ноября 2000 г. по заявлению М. об установлении факта заключения трудового договора и внесении записи о работе в ТСЖ "Маяк" в трудовую книжку.

Президиум установил:

Судебная практика приводит много примеров рассмотрения различных трудовых споров с которыми сталкиваются работники в трудовых правоотношения. Например: М., инвалид 2 группы, получающий пенсию по возрасту, обратился в суд с заявлением об установлении факта заключения трудового договора о работе в качестве дворника, в ТСЖ "Маяк", факта работы дворником в ТСЖ "Маяк" с 1 августа 1983г. до 1 октября 1991 г., обязании администрации товарищества внести соответствующую запись в трудовую книжку, указав, что документами трудовой стаж для перерасчета его пенсии не может быть подтвержден, поскольку документы уничтожены, а выданную ТСЖ "Маяк" справку от 15 мая 2000 г. о стаже для перерасчета пенсии комиссия по назначению пенсий администрации Дзержинского района не приняла, в перерасчете пенсии 11 июля 2000г. отказала.

Суд рассмотрел заявление М. в порядке искового производства, принял признание иска, сделанное в судебном заседании председателем ТСЖ "Маяк" Б. и постановил решение, которым установил факт заключения трудового договора М. с ТСЖ "Маяк", обязал ТСЖ "Маяк" внести в трудовую книжку М. запись о приеме его на работу дворником с 1 августа 1983г. и о его увольнении с этой должности с 1 октября 1991г.

В протесте ставится вопрос об отмене решения суда, как вынесенного с существенным нарушением процессуального закона.

Президиум считает протест обоснованным и подлежащий удовлетворению.

Требование М. не носило материально-правового характера и не подлежало рассмотрению в исковом производстве, поскольку просьба заявителя сводилась к установлению юридического факта наличия у него необходимого трудового стажа для перерасчета размера получаемой пенсии.

#M12293 0 9033180 1265885411 7715691 3304375478 3137 3391985288 1048225514 2233143309 3467638805Ст.247 ГПК РСФСР#S не содержит исчерпывающего перечня юридических фактов.

В пункте 10 части 2 этой статьи указано, что суд может установить другие, кроме перечисленных в пунктах 1-9, юридические факты, если законодательством не предусмотрен иной порядок их установления.

#M12293 0 9039265 1265885411 26773 1825554870 2254208480 1570175347 1140818532 2977201936 3708122650Ст.97 Закона РСФСР от 20 ноября 1990г. "О государственных пенсиях в РСФСР"#S предусматривает иной, не судебный порядок доказательства стажа работы свидетельскими показаниями, если документы о трудовой деятельности утрачены и восстановить невозможно.

Коль скоро в судебном порядке не могут рассматриваться заявления об установлении трудового стажа, решение суда подлежит отмене с прекращением производства по делу применительно к #M12293 1 9033180 77 32243094 100804 2827 1352407766 567009902 4 1617936078пункту 1 ст.219 ГПК РСФСР#S.

Полагаю, что судебная защита прав заявителя может быть обеспечена путем подачи им в суд жалобы на решение комиссии по назначению пенсии администрации Дзержинского района мэрии г.Ярославля, которая подлежит рассмотрению в порядке, предусмотренном нормами #M12293 2 9033180 1540216064 24572 77 3847550441 2822 3874882843 49564611 3232494294Главы 24-1 ГПК РСФСР#S.

Руководствуясь #M12293 3 9033180 79 2971527116 1303333685 2054173413 396586 3277815429 3232264842 396586п.3 ст.329 ГПК РСФСР#S, президиум постановил:

Решение Дзержинского районного суда г. Ярославля от 8 ноября 2000г. отменить производство по делу прекратить.[[49]](#footnote-49)

Часть четвертая трудового кодекса устанавливает особенности регулирования труда отдельных категории работников:

* Женщины и лица с семейными обязанностями
* Работники в возрасте до 18 лет
* Руководители организаций и члены коллегиального исполнительного органа организации
* Лица, работающие по совместительству.
* Работники, заключившие договор на срок до двух месяцев
* Работники, занятые на сезонных работах
* Лица, работающие вахтовым методом
* Лица, работающие у работодателей - физических лиц
* Надомники.
* Лица, работающие в районах крайнего Севера и в приравненных к ним местностях
* Работники транспорта
* Педагогические работники
* Работники, направляемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения
* Работники религиозных организаций
* Иные категории работников

В связи с принятием Трудового Кодекса введенные им новшества коснулись семейных работников и беременных женщин, подростков, сезонных работников и вахтовиков, лиц, работающих у работодателей – индивидуальных предпринимателей.

Значительные изменения внесены в ст.41, определяющую особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. В частности это касается особого порядка увольнения женщины в период беременности, а также женщин, имеющим детей. Так беременную женщину можно уволить не только при ликвидации организации, либо прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, но также и в случае истечении срочного трудового договора, заключенного на период отсутствия временно отсутствующего работника. При этом срочный трудовой договор продлевается по заявлению работницы и при предоставлении соответствующей медицинской справки до окончания беременности, а не до момента наступления права у женщины на отпуск по беременности иродам. Работодатель вправе запрашивать у работницы справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть с ней трудовой договор в связи с истечением срока его действия в течении недели со дня, когда он узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.[[50]](#footnote-50)

Новшество трудового кодекса в отношении несовершеннолетних лиц коснулось продолжительности рабочего времени. На один час сокращена продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет: с 36 до 35 часов в неделю.

Новая редакция статей 293 и 294 предполагает утверждение в будущем в отраслевых(межотраслевых) соглашения перечней сезонных работ, в Том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев. Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре. Работодатель не может произвольно установить сезонность работы. Ему стоит ориентироваться на перечни сезонных работ, утвержденное Постановлением Народного комиссариата труда СССР от 11.10.1932 №185, Постановлением Правительства РФ от 04.07.2002 № 498, Постановлением СМ РСФСР от 04.07.1991 № 381. Если работа не является сезонной, можно говорить только о временной или заведомо определенной работе и о заключение в связи с этим срочного трудового договора (ст.58 ТК).

Важным новшеством статьи 297 является возможность считать вахтой работу с проживанием не в вахтовом поселке, а просто в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях. Ранее условия производства, связанные с необустроенностью труда и быта работающих и размещением производственных объектов за пределами населенных пунктов городского типа, считались строго полевыми работами.[[51]](#footnote-51) Вахтовикам, работающим и проживающим на Севере, в льготный стаж засчитывается теперь как периоды вахты, так и междувахтового отдыха (ст.302 ч.6).

Новая статья 60.1 ТК дает определение работы по совместительству. Указанные нормы и ранее содержались в ТК РФ, но в новой редакции выделены в отдельную главу. Особенностям регулирования труда совместителей посвящена глава 44 ТК РФ. В новом варианте Трудового кодекса существенно усилена защита людей, работающих по совместительству. Ранее такого человека можно было уволить сразу же, как только на его место нашелся работник - не совместитель. Круг лиц, с которыми могут заключаться договоры на совместительство, в последнее время значительно расширен. Ограничения сохраняются в отношении государственных служащих. Запрещается совместительство лицам в возрасте до 18 лет, на работах с напряженным рабочим режимом, на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а так же работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (ст.282, 392 ТК РФ).

Претерпели кардинальные изменения и нормы ст. 284 ТК РФ, посвященной совместителям. Работа совместителя в день не должна продолжаться более 4 часов, но в дни когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день или смену. Теперь совместитель сожжет отрабатывать до половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. В обычных условиях это возвращение к 20-часовой рабочей неделе. Хочу отметить, что все ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются, если по основному месту работы работа приостановлена в соответствии со ст.142 ч.2 или работник отстранен от работы по ст.73 ч.2 или ст.73 ч.4 ТК.

Новой редакцией ст.219 ТК установлено, что размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными опасными условиями труда и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемым Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами.

Надомниками считаются работники, которые заключили трудовой договор с работодателем о выполнении трудовой функции (работы) на дому из материалов организации, с использованием орудий и средств труда, также принадлежащих организации. Трудовое законодательство предусматривает преимущественное право на заключение трудового договора в качестве надомника женщин, имеющих детей в возрасте до 15 лет, инвалидов и пенсионеров по возрасту, лиц, достигших пенсионного возраста, но не получающих пенсию, лиц с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в домашних условиях и др. При этом необходимо, чтобы данные лица имели необходимые жилищно-бытовые условия, соответствующих требованиям санитарного и пожарного надзора.[[52]](#footnote-52)

В трудовом кодексе уточнены категории граждан, в договоре с которыми предусмотреть испытательный срок нельзя. К ним, как и прежде, относятся работники младше 18 лет, приглашенные на работу в порядке перевода из другой организации, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев. Условия об испытании сейчас не может содержать трудовой договор с беременной женщиной. Начиная с октября 2006 года установить испытательный срок нельзя при приеме на работу матерей, у которых есть маленькие дети (в возрасте до полутора лет).[[53]](#footnote-53)

Считаю, немаловажной проблемой ущемления прав пенсионеров в организациях, что вызывает множество споров между специалистами.

В частности на практике были достаточно распространены случаи «перезаключения» с работниками, достигшими пенсионного возраста, «с их согласия» трудовых споров, заключенных на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры. В дальнейшем в случае их расторжения по истечении по истечении срока трудового договора всегда в судах возникал вопрос прежде всего о законности их заключения. Ст.59 ТК РФ в прежней редакции прямо не отвечала на данный вопрос. Судебная практика в целом сводилась к тому, что суд выяснял, было ли допущено злоупотребление правом со стороны работодателя при заключении с работающим пенсионером срочного трудового договора. Ст.59 ч.2 п.2 ТК РФ в новой редакции устранил данную проблему: «По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту».Следовательно, исходя из буквального, а не расширительного толкования закона, с работниками, ранее заключившими трудовой договор на неопределенный сроки достигшими пенсионного возраста, срочный трудовой договор не может быть заключен.[[54]](#footnote-54)

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что правовое положение работника трудовым кодексом улучшилось.

Связь сторон трудового договора реализуется через их взаимные права и обязанности. Работники свободны и равноправны в выборе другой стороны трудового договора- работодателя. После внесения изменений федеральным законом в Трудовой кодекс изменения коснулись практически всех его разделов. Так во всех статьях Кодекса слово «организация» заменено на слово «работодатель», что в конечном итоге должно защитить трудовые права работников.

**2.2 РАБОТОДАТЕЛЬ**

Согласно ст. 20 ТК работодателем может быть физическое либо юридическое лицо. Иной субъект может выступать в качестве работодателя, если в соответствии с федеральным законом он наделен правом заключать трудовые договоры.

Работодатель заключает трудовые договора с физическими лицами –российскими, а также с иностранными гражданами. Так, работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников только при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников. А иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу. При этом наличие разрешения не требуется для некоторых категорий иностранных граждан.[[55]](#footnote-55)

В настоящее время работодателем может выступать:

* юридическое лицо, то есть организация, которая имеет документ о регистрации в качестве юридического лица и внесена в Единый Государственный Реестр Юридических Лиц (при этом неважно, есть ли слова «юридическое лицо» в ее наименовании и извлекает ли она прибыль из своей деятельности, обязательным лишь является свидетельство о регистрации в качестве юридического лица).
* индивидуальный предприниматель, то есть физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя и имеющее соответствующее свидетельство.[[56]](#footnote-56)
* физические лица, нанимающие работников для личного обслуживания и помощи по ведению хозяйства

Обязательной предпосылкой для работодателя является наличие у указанных субъектов трудовой правосубъективности. Трудовая правосубъектность организации возникает с момента его регистрации, дающей право приема и увольнения работников при наличии фонда оплаты труда. Для учреждений моментом возникновения трудовой правосубъектность являются утверждение штатного расписания и открытие в банке счета. Предприятия, учреждения, организации по их уставам имеют определенные цели и задачи. Поэтому их трудовая (работодательская) правоспособность всегда специальная в соответствии с этими целями.

Рассмотрим особенности каждой категории работодателей.

Юридическое лицо – это понятие, регулируемое гражданским правом. Оно уже понятия субъектов трудового права, т.е. круг организаций как стороны трудового договора гораздо шире юридических лиц. Работодателем может быть и общественная организация, принявшая в аппарат своего органа работника, и религиозная организация, заключившая трудовой договор.

Работодатель может выступать в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, частного предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору). Работодатель в этом случае должен иметь документ о регистрации в качестве юридического лица и быть внесенным в Единый Государственный Реестр Юридических Лиц. Индивидуальный предприниматель, то есть физическое лицо, зарегистрированное в качестве такового должно иметь соответствующее свидетельство. [[57]](#footnote-57)

Предприятие, учреждение, организация может быть стороной трудового договора, не являясь юридическим лицом. Это филиалы, представительства юридических лиц, которым последнее передало право приема и увольнения работников этого филиала; они имеют самостоятельный счет в банке по оплате труда и план по труду.

От имени организации, предприятия, учреждения выступает его руководитель, обладающий правом приема и увольнения работников. Организация, не являющаяся юридическим лицом, может выступать стороной трудового договора, если она имеет фонд заработной платы, план по труду, самостоятельный баланс и пользуется правом приема и увольнения.

Трудовой договор может быть заключен с работником о выполнении работы как непосредственно в организации — юридическом лице, так и в его филиале или представительстве. Но поскольку в соответствии с гражданским законодательством филиалы и представительства юридическими лицами не являются, они не могут быть стороной трудового договора.

Заключив трудовой договор о работе в филиале или представительстве, работник вступает в трудовое правоотношение с юридическим лицом, а не с филиалом или представительством. Филиалы и представительства вправе действовать лишь от имени юридического лица. Они представляют интересы юридического лица и осуществляют их защиту. При этом в качестве представителя юридического лица может выступать только руководитель филиала или представительства. Именно ему, на его имя, а не филиалу или представительству, выдается доверенность, определяющая круг их полномочий.

Руководитель филиала или представительства вправе заключать трудовые договоры с работниками, а также выполнять другие функции, свойственные работодателю, только при условии, если данные полномочия определены учредительными документами юридического лица и, доверенностью, выданной ему юридическим лицом. При этом он выступает не от имени филиала или представительства, а от имени юридического лица, которое и является работодателем. [[58]](#footnote-58)

Организация, находящаяся на бюджетном финансировании, вправе принимать работников с момента утверждения штатного расписания, которое определяет объем специальной трудовой правоспособности, т.е. сколько и каких работников она может принять.

От имени организации трудовой договор заключает ее руководитель в пределах своей компетенции.

Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, в трудовом договоре должны быть указаны его фамилия, полное имя и отчество, домашний (почтовый) адрес. Гражданин может выступать в качестве работодателя с 18 лет, так как именно с этого возраста по нормам ГК РФ наступает полная дееспособность. Трудовой кодекс РФ об этом умалчивает.

Что касается особенностей правового положения работодателя - физического лица, то они предусмотрены ст. 303 - 309 ТК РФ.

Работодателей — физических лиц можно разделить на две категории.

* Работодатели, использующие труд других лиц для нужд своего личного потребительского хозяйства (например, для выполнения работы секретаря, домработницы, няни, шофера и др.)
* Работодатели, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица в силу ст. 23 ГК РФ. Они в соответствии с Федеральным законом от 14 июня 1995 года № 88-ФЗ "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации" отнесены к субъектам малого предпринимательства. [[59]](#footnote-59)

С учетом нововведения Трудового кодекса, не являющиеся юридическими лицами индивидуальные предприниматели и физические лица, нанимающие работников для личного обслуживания и помощи по ведению хозяйства должны будут выполнять по отношению к работнику те же обязанности, что и крупные организации (например, изменять определенные сторонами условия трудового договора на установленных законом условиях (ст.306), могут заключать с работниками коллективный договор (ст.40).[[60]](#footnote-60)

Итак, работодателей физических лиц Трудовой кодекс РФ разделяет на две большие группы: индивидуальные предприниматели и работодатели, которые такими предпринимателями не являются, то есть люди, нанимающие работников для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Не предпринимателям законодатель оставил все льготы, которыми до этого пользовались работодатели - физические лица.

А вот в отношении индивидуальных предпринимателей правовые нормы значительно ужесточены. Теперь они обязаны вести на своих работников трудовые книжки, и не имеют права заключать с любым из работников трудовой договор, в котором уже указана дата его увольнения. Возможность заключения срочного договора для них сохраняется, но теперь это заключение будет разрешаться на тех же условиях, что и для «больших» фирм.[[61]](#footnote-61)

На работников, заключивших трудовой договор с работодателем — физическим лицом, общие нормы трудового законодательства распространяются с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом (ст. 303-309). При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором (приложение №4 ).

Работодатель - физическое лицо обязан (ст.303):

* оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления
* уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами
* оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Срок трудового договора, режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяется по соглашению сторон (ст.304,305). Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней (ст.306).

Трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (ст.307).

Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является письменный трудовой договор.

Работодатель - физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые (ст.309). Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке (ст.308).

Общие права и обязанности работодателей регламентированы трудовым законодательством в ст. 22 ТК РФ. Права работодателя находят обобщенное выражение в нормативной, директивной и дисциплинарной власти. Работодатель имеет право: заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами; поощрять работников за добросовестный труд, требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, принимать локальные нормативные акты.

Дисциплинарная власть руководителя организации в процессе труда не нарушает равноправия сторон, поскольку является элементом или частью внутреннего трудового распорядка как его организующая сила и допускается лишь в пределах трудового договора. Руководитель обладает властью организатора производства в силу занимаемого им правового положения. И эта власть руководителя трудового процесса направляет использование рабочей силы по наиболее рациональному пути, как того требует производство.

Власть руководителя как социально-служебная функция должностного лица при сочетании общественных начал ее применения и под контролем трудовых коллективов и профсоюзов- это один из важнейших элементов организации труда в современный период.

Увеличилось число источников нормативного регулирования условий труда, которые должен обеспечить работодатель. К их числу теперь отнесены, помимо ТК РФ, законов и иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений, также локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (о таких актах говорится в ст. 8 ТК РФ)[[62]](#footnote-62).

При этом под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

Работодатель обязан: соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашения, и трудовых договоров, предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасные условия труда, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать заработную плату в сроки установленные ТК РФ, а также обязан в лице своей администрации правильно организовать труд работника по его специальности, квалификации, создать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать трудовое законодательство, и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.[[63]](#footnote-63)

Указанные обязанности конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с ч. 4 ст. 20 ТК РФ права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляет только тот работодатель, который является физическим лицом. Что касается иных работодателей, то они реализуют свои права и обязанности через специальные органы управления. Таким органом в государственных и муниципальных предприятиях является их руководитель. Он назначается собственником (либо уполномоченным собственником органом) и только ему подотчетен. Что касается прав и обязанностей руководителя как органа управления, то они определены как трудовым, так и гражданским законодательством. В нашем трудовом законодательстве четко говорится о том, что труд руководителя организации непосредственно регулируется ТК РФ.

Права и обязанности работодателя в негосударственных организациях осуществляют его исполнительные органы управления. В акционерных обществах руководство всей текущей деятельностью общества осуществляется исполнительным органом общества. Это может быть директор, генеральный директор или коллегиальный исполнительный орган, например правление или дирекция.

Права и обязанности сторон трудового договора определяются не только Трудовым кодексом, но и другими законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, различного рода локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем.

Поэтому возникает вопрос: как все эти права и обязанности привести, формализовать в трудовом договоре, с тем чтобы, заключив его, стороны получили совершенно определенные по отношению друг к другу права и возложили на себя определенные обязанности.

Перечислить все эти права и обязанности в трудовом договоре невозможно, тем более потому, что некоторые из них - те, которые не относятся к основным, - могут претерпевать известные изменения. Поэтому необходимы обобщения и отсылка к нормативным актам.

В трудовом договоре можно, например, указать, что основные права и обязанности работника определяются ст. 21 ТК РФ, а другие - локальными нормативными актами, коллективным договором и т.д. Так или иначе, но соответствующие службы организации должны найти приемлемое для работодателя и работников решение.

С учетом такого нововведения как замены в трудовом законодательстве слова «организация» на слово работодатель не являющиеся юридическими лицами индивидуальные предприниматели и физические лица, нанимающие работников для личного обслуживания и помощи ведению хозяйства. Должны будут выполнять по отношению к работнику те же обязанности, что и крупные организации. В свою очередь работодатели- индивидуальные предприниматель обязан вести на каждого работника трудовые книжки.

Закон установил некоторые ограничения для работодателя, обязывая его принять по квоте инвалида или другое лицо, молодого заявленного им для подготовки специалиста, а также запрещая (ст.64 ТК РФ) необоснованный отказ в приеме на работу, т.е. не по деловым качествам, и дискриминацию при приеме, т.е. какие – либо преимущества или ущемление прав не по деловым качествам работника.

Подход работодателей к формулировке статьи о трудовой функции различен. Некоторые считают предельно точно обозначить все обязанности работника во избежание последующих споров и недоразумений. Другие же, напротив считают нецелесообразным излишне нагружать трудовой договор. Но в принципе обе позиции верны.

Согласно трудового кодекса работодатели теряют возможность менять бессрочные трудовые договоры на срочные с работниками, достигшими пенсионного возраста.[[64]](#footnote-64) Но в тоже время нововведения трудового законодательства дают очень много возможностей работодателю уволить работника по собственной инициативе ст.81 ТК РФ, применение основ подобной инициативы работодателя в Кодексе размыты и неконкретны.

## ГЛАВА 3. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

## 3.1 ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

Содержание трудового договора - более широкое понятие, чем изложено в его тексте. В настоящее время типового бланка, утвержденного законодательством, для составления трудового договора нет. А значит, в трудовом договоре можно писать все, что работник и работодатель посчитают нужным. [[65]](#footnote-65)В стороне от большой подготовительной работы по формализации условий трудового договора не должен остаться и профсоюзный комитет организации, поскольку речь идет об обеспечении прав и законных интересов будущих членов профсоюза.

Содержание трудового договора составляют все его условия, определяющие права и обязанности сторон. В новой редакции Трудового кодекса изменены некоторые нормы, касающиеся содержания трудового договора. Теперь условия, включающиеся в него, четко разделены на обязательные и дополнительные, которые вносятся в документ по обоюдному желанию работника и работодателя.

Понятие «существенные условия» являлось размытым, и в судах постоянно возникали споры относительно, того какие условия можно считать существенными. При заключении трудового договора следует помнить об изменениях коснувшихся ст.ст.57-59 ТК РФ.

В дополнении к ранее обязательному указанию в договоре фамилии, имени и отчества работника, а также наименования работодателя (фамилии, имени, отчества работодателя- физического лица), заключивших трудовой договор, появилась необходимость указывать:

* Сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя- физического лица,
* ИНН налогоплательщика-работодателя,
* сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
* дата и место заключения трудового договора.

Если при заключения трудового договора в него не были включены какие-либо из перечисленных сведений и (или) условий, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

При этом, согласно ст.57 ТК РФ, недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а не достающие условия определяются приложением к трудовому договору., либо отдельным соглашением сторон.

Все условия трудового договора определяют права и обязанности его сторон, которые в его понятии указаны через обязанности, поскольку трудовой договор – это двухстороннее соглашение и обязанностям одной стороны соответствуют определенные права другой.

Статья 57 ТК подробно предусматривает, что должно указываться в письменном тексте трудового договора. Кодекс называет эти условия обязательными. К ним относятся:

Место работы и должность.

В начале трудового договора указывается полное наименование предприятия, в которое принимается работник, затем отдел или цех, где он непосредственно будет трудиться, затем должность. По желанию работника рабочее место может быть указано с большей конкретизацией (например, конкретный механизм, агрегат и др.).

Если работник принимается на работу в филиал или представительство юридического лица, в трудовом договоре указывается как собственное наименование филиала или представительства, его почтовый адрес (название населенного пункта, наименование улицы, номер дома), так и полное наименование юридического лица, структурным подразделением которого является филиал или представительство.

Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации должно быть в точном соответствии со штатным расписанием организации, либо в соответствии с законодательством. Если по законодательству для данной должности, специальности или профессии есть определенные льготы или ограничения, то их перечень в трудовом договоре должен соответствовать требованиям, указанным в утвержденных в установленном Правительством РФ порядке квалификационных справочниках.

Трудовая функция

Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации работника, в соответствии с которыми он будет выполнять трудовую функцию, должно быть обусловлено соглашением сторон. Трудовая функция (род работы) определяется путем установления сторонами договора профессии, специальности, квалификации для рабочего или должности служащего. Оговоренную в договоре трудовую функцию нельзя изменить без согласия сторон договора.

Ст.60 ТК запрещает требовать от работника выполнение не обусловленной трудовым договором работы. Работа может носить сезонный или временный характер, что должно быть указано в договоре, а в срочных, сезонных и временных трудовых договорах – также срок. В трудовом договоре может быть оговорено совмещение профессий, изменен объем выполняемых работ. Под профессией понимается вид трудовой деятельности, определяемый целью и характером трудовых функций.

В тех случаях, когда поручаемая работнику трудовая функция не укладывается в рамки одной должности, профессии или специальности, в трудовом договоре указывается конкретная трудовая функция, выполнять которую обязуется работник. Если работник принимается в организацию на должность, по специальности или профессии, работа в которых согласно федеральному закону дает право на те или иные льготы или предусматривает определенные ограничения, наименование соответствующей должности, специальности или профессии работника указывается в трудовом договоре соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством РФ. В настоящее время должны быть использованы Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 года № 37 и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31 января 1985 года; [[66]](#footnote-66)

Дата начала работы.

В трудовом договоре указывается точная дата начала работы (число, месяц, год). Дата начала работы может как совпадать с датой заключения договора, так и быть отнесена ими на какой-либо другой срок. Как правило, это следующий рабочий день после подписания трудового договора обеими сторонами. Однако стороны могут договориться о том, что работник приступит к работе позже. Если трудовой договор заключается на определенный срок, в нем указывается также конкретный срок трудового договора и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом. Дата трудового договора является датой фактического приступления к работе и именно с этого числа он считается работником данного предприятия, с этого числа ему будет начисляться заработная плата и считаться стаж.

Условия оплаты труда.

При определении размера оплаты труда необходимо учитывать, какое именно предприятие или организация выступает в качестве работодателя и на какую должность нанимается работник.

Для некоторых профессий и должностей предусмотрена так называемая тарифная система оплаты труда, то есть зарплата начисляется в соответствии с тарифной сеткой или тарифной ставкой. Тарифная ставка – это размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени, всегда выражаемый в денежной форме, однако размер ставки первого разряда в расчете на месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда (на 01.09.2007г. – это 2300 рублей).Тарифная сетка – это шкала, разбитая на разряды, позволяющая определить размер тарифной ставки в зависимости от сложности выполняемых работ и их квалификации путем умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент.

Если труд работника не подпадает под тарифную систему оплаты труда, а это относится почти ко всем работникам, принятым в качестве руководителей (начальник отдела, директор и.т.д.) и специалистов (менеджер, юрист, экономист и.т.д.) в трудовом договоре необходимо указать сумму заработной платы такого работника, установленной исходя из утвержденного штатного расписания. У работодателей не имеющих штатного расписания (например у индивидуальных предпринимателей), зарплата в трудовом договоре указывается в той сумме, которую предложил работодатель и на которую согласился работник, иначе говоря по которой достигнуто сторонами соглашение. Однако размер заработной платы не может быть менее установленной законодательством. В трудовом договоре также указываются премии, надбавки и иные дополнительные выплаты, за исключением разовых поощрений, выплата которых зависит только от желания работодателя.

Итак, условия оплаты труда включают в себя:

* + размер тарифной ставки или должностного оклада, определяемые в соответствии с профессией (должностью), квалификационным разрядом и квалификационной категорией, предусмотренными в коллективном договоре или ином нормативном правовом акте
* конкретный размер и вид доплат и надбавок, полагающихся работнику
* основания и условия поощрительных выплат, в том числе премий
* срок выплаты заработной платы, то есть конкретные даты (числа) месяца

Режим труда и отдыха.

Режим труда и отдыха особо оговаривается в трудовом договоре, если в отношении работника, с которым заключается трудовой договор, он не совпадает с общим режимом труда и отдыха, установленным правилами внутреннего трудового распорядка, то есть отличается от общих правил установленных в организации( например, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части).

Компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях.

Условия труда оцениваются с точки зрения их безопасности, вредности, тяжести, опасности. В трудовом договоре должно быть зафиксировано, что рабочее место работника по результатам аттестации характеризуется: безопасными условиями труда, вредными условиями труда, опасными условиями труда. В зависимости от вредности, тяжести, опасности условий труда устанавливаются льготы и компенсации за работу в таких условиях.[[67]](#footnote-67) Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительными оплачиваемые отпуска (ст.117)и устанавливаются иные льготы.

Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы.

В данном случае имеется в виду подвижной, разъездной, в пути, другой характер.Характер работ устанавливается на основании проектов организации рабочих мест, регламентов труда, квалификационных характеристик и пр.(положение о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 № 169/10-87).

Условия об обязательном социальном страховании.

В данном случае законодательство требует, чтобы работодатель четко указал те виды страхования работника, которые он будет осуществлять. Речь идет об обязательном медицинском и пенсионном страховании, страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Права и обязанности сторон.

Права и обязанности работодателя, в том числе по обеспечению надлежащих условий труда, по отношению к данному конкретному работнику в связи с выполнением им возложенной на него договором трудовой функции установлены Трудовым Кодексом (ст.22). При заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен со всеми принадлежащими ему правами и обязанностями (ст21), а также правами и обязанностями работодателя, предусмотренными нормативными правовыми актами, принятыми в организации, коллективным договором, соглашением. Тот факт, что работник ознакомлен с указанными документами, должен быть удостоверен его подписью.

Основные права и обязанности работника (ст.21) и работодателя (ст.22) предусмотрены в Трудовом кодексе.

В то время как статья 21 Трудового кодекса РФ долгое время остается практически неизменной, статья 22 Трудового кодекса Федеральным законом N 90-ФЗ подверглась заметным корректировкам.

В соответствии с нынешней редакцией данной статьи работодателю предоставлено право требовать от работников бережного отношения не только к имуществу работодателя, но и к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя на ответственном хранении (в пользовании). Кроме того, в обязанность работодателю вменено ознакомление работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

В новой редакции статьи 57 Трудового кодекса РФ условия о правах и обязанностях работника и работодателя перенесены из группы обязательных в группу дополнительных. При этом о правах и обязанностях работника речь идет и в части четвертой статьи, определяющей примерный перечень дополнительных условий, и в части пятой, предусматривающей возможность включения в трудовой договор прав и обязанностей сторон, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Требование в прежней редакции части второй статьи 57 Кодекса об указании в трудовом договоре "чистых" прав и обязанностей сторон без их конкретизации вызывало определенные вопросы.

Большинство работодателей, полагая, что законодатель требует от них обязательного перечисления в трудовом договоре прав и обязанностей, предусмотренных статьями 21 и 22 Трудового кодекса РФ, воспроизводило в трудовых договорах положения указанных статей. В результате в соглашении сторон указывались право работника на создание профессиональных союзов и право работодателя создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов, право работника на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, др. и аналогичное право работодателя и т.д., обязанности работника по бережному отношению к имуществу работодателя и других работников и обязанности работодателя своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы и т.д. согласно статьям 20 и 21 Кодекса.

Таким образом, в трудовой договор, призванный урегулировать и индивидуализировать трудовые отношения между конкретным работником и конкретным работодателем, включались общие права и обязанности, которыми работодатель и работник наделены и обременены в сфере трудового права в целом.

Эти права и обязанности являются обязательными в силу закона, и от включения или невключения их в текст трудового договора их содержание и объем не меняются: по причине неуказания в трудовом договоре работник не может быть лишен права на отдых, своевременную и в полном размере выплату заработной платы и т.д. или освобожден от обязанностей соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, выполнять установленные нормы труда и т.д. Только лишь по мотиву неотражения в трудовом договоре положений статьи 22 Трудового кодекса РФ работодатель не может быть лишен права требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности и др., равно как и освобождаться от обязанности по обеспечению безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны труда, по обеспечению работников оборудованием, необходимым им для исполнения трудовых обязанностей, и т.д.

Вместе с тем требование части второй статьи 57 Трудового кодекса РФ в прежней ее редакции давало государственным инспекторам труда основания для квалификации отсутствия в трудовом договоре воспроизведения прав работника из статьи 21 Кодекса и корреспондирующих им обязанностей работодателя из статьи 22 Кодекса в качестве нарушения трудового законодательства и вынесения предписаний об его устранении путем отражения в трудовых договорах прав и обязанностей сторон, предусмотренных статьями 21 и 22 Трудового кодекса РФ.[[68]](#footnote-68)

В новой редакции статьи 57 Кодекса законодатель указал, что в том случае, если стороны посчитают необходимым конкретизировать свои права и обязанности, установленные актами трудового законодательства, или же воспроизвести их в тексте договора для того чтобы стороны были максимально информированы о содержании возникших между ними трудовых отношений, они могут включить соответствующие условия в трудовой договор.

При уточнении в трудовом договоре прав и обязанностей сторон, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должно обеспечиваться выполнение условия о неухудшении таким уточнением положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (абзац первый части четвертой статьи 57 Кодекса).

В данном случае речь идет о воспроизведении в трудовом договоре соответствующих положений актов трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений, которым в трудовом договоре придается форма права или обязанности соответствующей стороны. Так, традиционно в трудовых договорах приводятся положения статей 115 - 119 Трудового кодекса РФ (о праве работника на отпуск соответствующей продолжительности или об обязанности работодателя предоставить указанный отпуск), 111 и 112 (о праве работника на выходные и нерабочие праздничные дни или об обязанности работодателя предоставить указанные дни), др. В подавляющем большинстве трудовых договоров можно найти положения статей 21 и 22 Трудового кодекса РФ, определяющих права и обязанности сторон в трудовых отношениях - например, обязанности работника соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и др., а также обязанности работодателя обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, и др.Отсутствие этих обязанностей или прав в трудовом договоре не является основанием для отказа какой-либо из сторон от их исполнения или реализации.

Другие условия подлежат обязательному включению в трудовой договор только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**3.2 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ**

Помимо необходимых условий могут быть установлены и дополнительные. Они устанавливаются в пределах, допускаемых законодательством. Их отсутствие не влияет на трудовой договор. К дополнительным условиям трудового договора относят такие условия, которые не влияют на сам факт заключения трудового договора. Они зависят от усмотрения сторон, но не могут ухудшать положение Работника по сравнению с законодательством и другими нормативными актами.

К дополнительным условиям относятся:

Об испытательном сроке при приеме.

В соответствии с действующим трудовым законодательством испытательный срок при устройстве на работу может быть установлен или не установлен. В большинстве случаев выбор остается за работодателем.

Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят без испытания. Существует особая группа лиц, в отношении которых испытательный срок ни при каких обстоятельствах установлен быть не может (ст.70 ч.4 ТК).

Максимальный срок испытания не может превышать трех месяцев, исключения делаются только для высшего руководящего состава организации: руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, их заместителей, государственных служащих, - для них максимальный срок испытания может составлять шесть месяцев. Кроме того, если работник принят на сезонные работы, максимальный размер испытательного срока ограничивается 2 неделями (14 календарных дней).

В срок испытания не зачитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда фактически работник отсутствовал на работе.

В указанных случаях действие испытательного срока продолжается и после перерыва, но не должно превышать срока, установленного законом.

Если работодатель установил испытательный срок, который превышал установленный законом предел, а затем уже после истечения законного срока испытания, уволил работника как не выдержавшего испытание, увольнение признается незаконным, даже если оно и состоялось в пределах срока, незаконно установленного работодателем.

При неудовлетворенном результате испытания, работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке. При неудовлетворительном результате испытаний расторжение трудового договора производится без учета мнений соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. При этом издания какого-либо специального приказа об окончательном приеме на работу не требуется. Последующее увольнение такого работника допускается только на общих основаниях. В силу ч. 4 ст. 71 ТК.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работу не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается на общих основаниях.

Информация о наличии испытательного срока и его продолжительности, помимо трудового договора, заносится в трудовую книжку, а также в приказ о приеме на работу.

Условие об уточнении места работы и (или) о рабочем месте

Для нормального функционирования предприятия важное значение имеет разработка продуманной и обоснованной производственной и организационной структуры управления. Фактически речь идет о разделении организации на отдельные элементы - структурные подразделения.

С управленческой точки зрения под структурным подразделением организации понимается официально выделенный орган управления частью организации, отдельными направлениями ее деятельности, с самостоятельными задачами, функциями и ответственностью.

Решая в процессе организации труда задачу по созданию производственной и организационной структуры и ее нормативному закреплению, менеджмент организации и специалисты по организации труда в обязательном порядке должны учитывать правовой аспект и представлять, как принятые управленческие решения будут отражаться на условиях заключаемых с работниками трудовых договоров.

Согласовав при заключении трудового договора структурное подразделение, в котором работник будет выполнять свою трудовую функцию, и указав его в трудовом договоре, работник и работодатель признавали данное условие в качестве существенного и, следовательно, лишались права изменять его в упрощенном порядке.

Общее и главное правило изменения существенных условий трудового договора было изложено в статье 72 (части первой) Трудового кодекса РФ и заключалось оно в том, что перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией, допустим только с письменного согласия работника. Отсюда следовало, что работодатель не вправе в одностороннем порядке изменить структурное подразделение, указанное в трудовом договоре.

Однако в деятельности организации постоянно возникают ситуации, при которых необходимы оперативные перестановки работников в рамках существующей структуры, изменение структуры управления организацией и т.д.

Адекватное реагирование на изменения на рынке в целом и потребительские запросы на усиление конкуренции и технологические новации практически всегда предполагает изменение структуры организации - ее усложнение или упрощение, полное упразднение существующей и формирование новой или частичная ее реорганизация и упорядочивание некоторых элементов и связей. Не всегда такие организационные изменения затрагивают условия трудовых договоров - при перегруппировке структурных подразделений и их переименовании, перераспределении штатных единиц (должностей и профессий) между подразделениями и иных подобных преобразованиях трудовые функции, характеристики условий труда, режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда и другие условия могут оставаться прежними.

Несмотря на это работодатель тем не менее связан своим обязательством обеспечивать работнику работу именно в том структурном подразделении, которое указано в трудовом договоре, поскольку условие о нем, будучи включенным в договор в соответствии с прежней редакцией статьи 57 Трудового кодекса РФ, становилось существенным. Таким образом, даже малозначительные управленческие преобразования работодатель вынужден был согласовывать с работниками и, поскольку формально имело место изменение одного из существенных условий трудового договора - о месте работы, получать от каждого работника письменное согласие.[[69]](#footnote-69)

Виды и условия дополнительного страхования работника

Добровольное медицинское страхование обеспечивает гражданам получение дополнительных медицинских и иных услуг, сверх установленных программами обязательного медицинского страхования. Добровольное пенсионное страхование предполагает заключение договоров негосударственного пенсионного обеспечения, по которым специальная организация - негосударственный пенсионный фонд - аккумулирует пенсионные взносы, осуществляет размещение и организацию размещения пенсионных резервов, учет пенсионных обязательств фонда, назначение и выплату негосударственных пенсий участникам фонда.

Основной целью включения работодателя в обе системы страхования является повышение привлекательности организации на рынке труда. В этих системах работодатель выступает в качестве страхователя или вкладчика и в соответствии с договорами страхования производит отчисления страховых взносов в пользу работника. Попутно работодатель за счет дополнительного добровольного медицинского или пенсионного страхования может решать и задачи по оптимизации издержек на персонал.

Если условия о добровольном страховании работодателем работника (медицинском или пенсионном) были предметом переговоров о заключении трудового договора и стороны достигли по нему соглашение, то они должны быть приведены в трудовом договоре. В частности, необходимым представляется указание на негосударственный пенсионный фонд, страховую медицинскую организацию, ссылки на существенные условия договоров страхования, др.

Отсутствие единой терминологии и упорядоченной нормативно-правовой базы в сфере социального страхования не позволяет прямо называть дополнительными видами социального страхования отдельные виды дополнительного социального обеспечения. Например, такую распространенную форму социального обеспечения, как выплаты и услуги за счет текущих доходов предприятий (единовременных пособий при выходе на пенсию, ежемесячных доплат к пособиям по уходу за ребенком и т.д.), сложно назвать социальным страхованием, поскольку как такового страхования в данном случае нет. Однако так как именно она составляет основу так называемого социального пакета многих организаций, ее основные элементы также должны найти обязательное отражение в трудовом договоре.[[70]](#footnote-70)

Определенные трудности могут возникнуть на практике при разграничении условий оплаты труда и условий добровольного социального страхования. Объясняется это тем, что в значительной части схем добровольного социального страхования работодателем своих работников просматривается тесная связь страховых взносов с заработной платой.

Для большинства работников заработная плата является единственным доходом, за счет которого удовлетворяются их текущие жизненные потребности и потребности их семей. При потере или уменьшении трудоспособности работник автоматически теряет доход и, следовательно, не в состоянии поддерживать свое материальное благополучие. Для того чтобы минимизировать негативные последствия в случае наступления отдельных страховых рисков, работодатели в рамках систем добровольного социального страхования трансформируют часть оплаты за труд в страховые взносы и в предложении работы в составе "цены" трудового договора указывают и "чистую" заработную плату, и элементы страхования. Заключая трудовой договор, работник выражает согласие о продаже своего труда именно за эту плату - ежемесячную заработную плату конкретного размера и "зарезервированную" во взносах плату, которую он сможет получить при наступлении определенных условий. При таких обстоятельствах условие о дополнительном страховании становится не менее значимым, чем условие об оплате труда, и его изменение должно подчиняться таким же строгим правилам, как и изменение условий оплаты труда.

О неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны

В трудовом договоре или в приложении к нему должно быть точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, доверяются данному работнику. Государственную тайну составляют предусмотренные в специальных перечнях важнейшие сведения, разглашение которых может причинить существенный вред интересам России. В настоящее время такой перечень предусмотрен ст. 5 Закона РФ от 21 июля-1993 года "О государственной тайне" (с изм. и доп.) и указом Президента РФ от 30 ноября 1995 года "Об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне.

Служебную или коммерческую тайну составляют сведения, связанные с деятельностью организации, разглашение (передача, утечка) которых может нанести ущерб ее интересам. В соответствии со ст. 139 ГК РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну тогда, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности.[[71]](#footnote-71)(Приложение№5). Перечень сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну организации, определяет руководитель этой организации. Однако при этом он обязан учитывать положения законов или иных нормативных правовых актов, предусматривающих сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну (постановление Совета Министров РСФСР от 5 декабря 1991 года № 35 "О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну).

Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

В том случае, если у соискателя вакансии недостаточно знаний или имеющиеся знания нуждаются в специализации, а работа, о которой он ведет переговоры с работодателем, требует определенных знаний, то работодатель может обусловить заключение трудового договора прохождением соискателем соответствующего обучения за свой (работодателя) счет.[[72]](#footnote-72)

Изымая из своих доходов средства на обучение работника, работодатель рассчитывает, что они все равно трансформируются в прибыль, или на то, что уж, во всяком случае, они вернутся в виде труда работника. Механизм "возврата" вложенных в обучение средств работодатель выражает в условии трудового договора об обязанности работника отработать в организации определенный срок, то есть обязательства не увольняться по собственному желанию в течение определенного периода времени.

Если работник не соглашается на предложенное работодателем условие, то трудовой договор не может быть заключен. Если же работник принимает условие работодателя и соглашается отработать в течение определенного сторонами срока, то это условие становится обязательным для обеих сторон.

Включение в трудовой договор условия об обязанности работника по возмещению работодателю понесенных им затрат на первый взгляд представляется излишним, поскольку указанная обязанность предусмотрена непосредственно Трудовым кодексом РФ. Прежняя редакция статьи 249 Кодекса, действовавшая до октября 2006 года, предусматривала, что "работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя". На практике при применении данной нормы возникали серьезные проблемы в связи с тем, что она не определяла механизм определения размера суммы, подлежащей уплате работодателю. В новой редакции указанной статьи вопрос с возвратом работником работодателю сумм, затраченных на его обучение, решен более предметно: "В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении".[[73]](#footnote-73) Данное правило может быть изменено сторонами при заключении трудового договора, при условии неухудшения положения работника.

Порядок выплаты (полностью, частями, в сроки) целесообразно определить в дополнительном соглашении к трудовому договору и дать на него ссылку в составе условия трудового договора об обязанности работника отработать в течение определенного срока.

Обязательность условий, связанных с обучением работника, заключается в том, что работодатель должен своевременно и в полном размере производить оплату за обучение (если вся сумма за обучение не была внесена единым платежом при заключении трудового договора). При неисполнении этой обязанности он лишается права (полностью или частично) требовать от работника отработать в течение установленного в трудовом договоре срока. Кроме того, если, например, в качестве образовательного учреждения будет выбрано учреждение, не имеющее государственной аккредитации (начального, среднего или высшего профессионального образования), или же работник будет получать образование соответствующего уровня не впервые, то есть фактически совмещать работу с обучением на условиях, не гарантирующих предоставление гарантий и льгот, предусмотренных законодательством, то представляется обоснованным возложение на работодателя обязанности по предоставлению гарантий, необходимых для получения образования (отпуска, дни отдыха, др.).

Условия о каких-либо доплатах, льготах, устанавливаемых по соглашению сторон договора,

Для большей заинтересованности работников в сохранении рабочего места именно на данном предприятии и привлечения высококвалифицированных кадров работодатели вводят на предприятии дополнительные социальные гарантии. Они обычно касаются охраны здоровья работников, улучшения их жилищных условий и т.д. Такие меры всегда привлекательны для наемных работников.[[74]](#footnote-74)

Разумеется, предоставление дополнительных социальных гарантий никак не может отменить или уменьшить размер гарантий и компенсаций, выплата которых возложена на работодателей законодательством.

Работодатель обеспечивает Работнику во время работы на предприятии следующие социальные гарантии:

* + Дополнительный отпуск в связи с временной нетрудоспособностью.
  + Выплату дополнительных сумм к установленному законодательством пособию по государственному социальному страхованию.
  + Медицинское обслуживание в виде выплаты компенсации за пользование платными медицинскими услугами в следующих учреждениях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
  + Санаторно -курортное обслуживание в виде предоставления ежегодных бесплатных либо частично оплачиваемых путевок
  + бытовое обслуживание в виде \_\_\_\_\_\_\_\_.
  + Дополнительную компенсацию в возмещении вреда, причиненного здоровью работника.
  + Выплаты семье работника в случае его смерти.
  + Периодическое проведение за счет работодателя медицинского обследования и оценки состояния здоровья и трудоспособности работника.
  + Поддержание здоровья в случаях ухудшения его состояния как во время работы, так и по обстоятельствам, не связанными с исполнением трудовых обязанностей.

В случае, если причиной ухудшения здоровья Работника явились злоупотребления алкоголем или наркотиками, дополнительные выплаты на медицинское обслуживание не производятся, либо по согласованию сторон, Работнику может быть предоставлена ссуда на медицинское обслуживание.

Часть перечисленных гарантий применяется к работнику в случае выхода его на пенсию.

Определение момента начала работы.

Момент начала работы устанавливается при непосредственных переговорах работника с работодателем. С этого момента договор вступает в силу, исчисляется трудовой стаж, возникают права и обязанности сторон.

При отсутствии такого соглашения срок работы исчисляется с момента фактического допуска работника к исполнению служебных обязанностей.

Условия, включенные сторонами в трудовой договор (как обязательные, так и дополнительные), являются для сторон обязательными. Они не могут быть изменены в одностороннем порядке ни работником, ни работодателем.

Однако по взаимному соглашению стороны вправе вносить в трудовой договор любые изменения и дополнения, если они не ухудшают положение работника по сравнению с законодательством о труде. Внесение в трудовой договор изменений и дополнений оформляется в письменном виде отдельным соглашением, которое подписывается обеими сторонами трудового договора и считается его неотъемлемой частью.

Для работников в договоре могут устанавливаться только те условия (как обязательные так и дополнительные), которые не ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством (ст.57), а также с коллективным договором, соглашением. Условия, которые ухудшают положение работника и противоречат законодательству считаются недействительными.

В Трудовом Кодексе ничего не сказано о том, какие условия договора являются недействительными и какие трудовые договоры надо считать недействительными. Первое было предусмотрено ст.5 КЗоТ: условия договоров о труде, ухудшающее положение работников по сравнению с законодательством, считаются недействительными, т.е. договор действителен кроме этого условия. О недействительности всего трудового договора в законодательстве ничего не сказано.[[75]](#footnote-75) Это было и остается пробелом.

Недействительным (ничтожным) будет весь трудовой договор, если он заключен с гражданином не имеющим трудовой правосубъективности или специальности, а также если он заключен с работодателем не имеющим трудовой работодательской правоспособности или не зарегистрированным в качестве работодателя. Такой договор подлежит прекращению, а проделанная работа оплачивается.

Нередко работодатель (предприниматель, фирма) требует от принимаемой на работу женщины прописку или заверение, что она не забеременеет в период работы у него, что явно незаконно, или, чтобы не платить из своей прибыли налоги с фонда оплаты труда, устно договаривается с трудящимися, что будет платить ему такую-то зарплату, а в письменном трудовом договоре представляется сумма в 3-4 раза меньше оговоренной или вообще письменная форма трудового договора при приеме на работу не соблюдается. Незаконно оговоренное условие, являясь недействительным в трудовом договоре, не подлежит и защите.

Многие работодатели уклоняются от заключения трудовых договоров, так как не хотят брать на себя социальные гарантии при нетрудоспособности, болезни работника, учебе его без отрыва от производства. Но если работодатель не заключил с работником трудового договора, то работник может быть лишен всех гарантий по трудовому законодательству, и ему трудно будет доказать свои трудовые права.

Свобода и добровольность при заключении трудового договора и установление трудовым законодательством юридические гарантии при приеме, переводе и увольнении работника способствуют устойчивости и трудовых договоров, а равно и трудовых правоотношений.

Если стороны не пришли к соглашению по дополнительным условиям, то договор не считается заключенным.

И хотя трудовой договор продолжает действовать, но незаконно оговоренное условие его недействительно и не подлежит защите.

Весь трудовой договор является недействительным, когда нарушено условие о праводееспособности трудящегося, т.е. когда на работу принято лицо: без соответствующего образования, не достигшее установленного возраста, которому приговором суда запрещено занимать данную должность, имеющее судимость за растраты, хищения и другие корыстные преступления на материально ответственную должность. Все указанные лица должны быть уволены как принятые с нарушением правил приема.

В трудовом договоре невозможно, даже по соглашению сторон установление следующих условий:

1. Основания увольнения (кроме контрактов с руководителями предприятий)
2. Не предусмотренные законодательством административные взыскания
3. Введение полной и повышенной материальной ответственности помимо случаев, предусмотренных законодательством.
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Признать те или иные условия недействительными вправе только суд. Однако эти условия продолжают действовать на протяжении всего рассмотрения дела и отменяются только вступившим в законную силу решением суда. И это в некотором смысле ущемляет права работников, которые должны выполнять данные условия до признания их незаконными. В этом случае было правильным приостановить действие условий, противоречащих законодательству с момента включения таких условий в Трудовой договор.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В Конституции РФ (ст. 37) закреплена свобода труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию без какой-либо дискриминации, при запрещении принудительного труда.

Трудовой договор является той юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет возможность работодателю для свободного осуществления интересов и потребностей.

Только знание условий трудового договора дает возможность в полном объеме реализовать и работнику и работодателю гарантии, предоставленные Конституцией и Гражданским кодексом РФ.

Трудовой договор занимает центральное место и является основным институтом трудового права. Он включает в себя правовые нормы, определяющие понятие и стороны трудового договора, его содержание, порядок заключения и вступления в силу, правила оформления приема на работу, перевода, изменения его существенных условий, а также прекращения трудовых отношений.

Положения Трудового договора регламентированы в Трудовом кодексе.

В настоящее время в Российской Федерации действует Трудовой кодекс, принятый 21 декабре 2001года Практика его применения поставила много вопросов, требующих решения.

Принятие нового Трудового кодекса призвано решить ряд проблем. Социологические исследования показали, что помимо общего низкого уровня оплаты труда, причинами многочисленных трудовых споров в России являются по-прежнему длительные задержки с выплатой работникам заработной платы, а также многочисленные нарушения трудового законодательства, связанные с необоснованными отказами в приеме на работу, незаконными переводами и массовыми увольнениями трудящихся

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.56), трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функцией, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Исходя из легального определения, которое дает трудовой кодекс, трудовой договор представляет собой письменный документ, в котором работник и работодатель устанавливают приемлемые для себя условия трудовых отношений.

Определение Трудового договора было уточнено указанием на личное выполнение работником своей трудовой функции и это уточнение действительно было необходимо. Это не предполагает возможности работника по своему усмотрению перепоручить кому-либо совершение действий, относящихся к его трудовой функции. Ведь Трудовой договор – это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это сделать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника от незаконных условий труда, его здоровье, честь и достоинство.

Однако определение трудового договора, как впрочем, и любое определение того или иного понятия, нельзя считать полным и адекватно выражающим его содержание и значение. Вот почему наука трудового права рассматривает понятие трудового договора в трех взаимосвязанных аспектах.

Значение трудового договора велико. Трудовой договор является необходимой предпосылкой возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных институтами особенной части трудового права (рабочего времени, заработной платы, охраны труда и т.д.) т.е. он является источником взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у данного работодателя иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми (по материальной ответственности, повышению квалификации, рассмотрению трудовых споров и др.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства.

Оформляя трудовые отношения в виде трудового договора, работник защищен от недобросовестных работодателей,

#G0На практике нередко возникают трудности в разграничении трудовых договоров от гражданско-правовых (подряда, поручения, авторского).

Если на основании трудового соглашения возникли гражданские правоотношения, то трудовое законодательство не распространяется на гражданина, а следовательно ему не оплачивается больничный листок при нетрудоспособности, не предоставляется отпуск, а также он лишается многих гарантий, компенсаций и льгот, предусмотренных Трудовым кодексом.

На практике встречается немало случаев, когда работодатели вместо трудового договора заключают с работником гражданский договор. А также широко распространена практика среди работодателей, суть которой состоит в уклонении от заключения с работниками вообще каких-либо договоров, как трудовых, так и гражданских.

Следовательно, права работников продолжают нарушаться. И решение этой проблемы я вижу в том, что работник должен ответственно подходить к заключению договора, смотреть, читать что подписывает, и настаивать на заключении трудового договора.

Из определения трудового договора, данного законодателем в ст. 56 Трудового кодекса видно, что это двухстороннее соглашение. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Гражданин становиться работником, заключив трудовой договор, на все время его действия. Работником может быть только физическое лицо, то есть гражданин. Заключив трудовой договор, гражданин становиться членом конкретной организации и приобретает право участвовать в управлении данной организацией.

Трудовой договор в настоящее время приобрел обязательный характер и это является положительным моментом в трудовом законодательстве. В настоящее время без трудового договора не может работать ни один работник, кем бы, где бы он ни работал в качестве такового.

Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации, в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, частного предпринимателя, или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору.

Новшеством Трудового законодательства является то, что работодатель – физическое лицо теперь приравнено к другим работодателям и обязано заключать трудовые договора с принятыми на работу работниками. Таким образом, на работников, работающих у физических лиц распространяются нормы Трудового кодекса.

Обе стороны свободны и равноправны в выборе другой стороны трудового договора.

Стороны могут заключить трудовой договор, если обе обладают трудовой праводееделиктоспособностью как признаваемой законодательством способностью быть стороной трудового договора, субъектом трудового правоотношения.

Содержание трудового договора – это все его условия.

Все условия трудового договора определяют права и обязанности его сторон, которые в его понятии указаны через обязанности, поскольку трудовой договор – это двухстороннее соглашение и обязанностям одной стороны соответствуют определенные права другой.

Невозможно разобрать весь набор употребляемых в практике трудовых отношений условий трудового договора. Чем специфичней условия труда на предприятии, тем больше подробностей требует составление трудового договора.

Самое главное не включать в договор условий, противоречащих трудовому законодательству и ухудшающих положение работника по сравнению с ним. Если же подобные условия будут внесены в трудовой договор в виде дополнительных, то договор, тем не менее, порождает права и обязанности сторон, за исключением прав и обязанностей по вышеуказанным условиям, которые являются недействительными с юридической точки зрения.

Все условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, а также с коллективным договором, соглашением считаются недействительными. Однако признаются они таковыми только вступившим в законную силу решением суда. До этого времени они продолжают распространяться на работника. В этом случае было правильным приостановить действие условий, противоречащих законодательству с момента включения таких условий в Трудовой договор.

Считается, что трудовое право как наука и как законодательство, должно решать все вопросы и в полном объеме защищать интересы обеих сторон трудового договора. В настоящее время урегулированы такие важные вопросы как правовая защита работника, работающего по трудовому договору, содержание трудового договора, и др. В Трудовом Кодексе РФ законодатель принял во внимание и урегулировал правовое положение сторон их права и обязанности. Это важный шаг на пути развития трудового законодательства. В тоже время трудовой кодекс сохраняет недостатки КЗОТа, связанные с весьма низким уровнем материальных гарантий для работника. В некоторых организациях работодатели продолжают избегать заключения трудовых договоров. Поэтому необходимо усилить надзор и контроль в области трудовых правоотношений. Для нашего общества важно достичь оптимального сочетания интересов всех сторон, обеспечения с одной стороны социальной защищенности наемного работника, а с другой – свободы собственника по распоряжению своими трудовыми способностями

Правильным является и тот момент в законодательстве, что теперь заключение трудового договора стало обязательным не зависимо от формы организации, что предполагает определенные гарантии для работника. Произошло усовершенствование правового регулирования трудовых отношений путем усиления роли договоров при одновременном обеспечении установленных на федеральном уровне минимальных государственных гарантий.

Психологические факторы и особенности менталитета россиян не способствуют пока зарождению активных позиций в отстаивании собственных законных прав и интересов.

Из вышеизложенного следует сделать вывод о необходимости установления более жесткой ответственности для работодателей за нарушение антидискриминационного законодательства, что в целом могло бы способствовать некоторому улучшению ситуации, сложившейся в настоящее время в связи с трудоустройством и защитой нарушенных в его процессе прав работников.

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ**

Нормативная литература

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изм., внесенными Указами Президента РФ от 09.01.1996 N 20, от 10.02.1996 N 173, от 09.06.2001 N 679, от 25.07.2003 N 841, Федеральными конституционными законами от 25.03.2004 N 1-ФКЗ, от 14.10.2005 N 6-ФКЗ, от 12.07.2006 N 2-ФКЗ, от 30.12.2006 N 6-ФКЗ, от 21.07.2007 N 5-ФКЗ) // Российская газета. 25 декабря 1993.№237.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 27.04.2004 N 32-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 29.12.2004 N 201-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 30.12.2006 N 271-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ, от 21.07.2007 N 194-ФЗ, от 01.10.2007 N 224-ФЗ, от 18.10.2007 N 230-ФЗ,с изменениями от 24, 25 июля 2002 года, 30 июня 2003 года, 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 года, 30 июня 2006 года, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П, Определением Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. - № 18.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая ФЗ -N 51 от 30 ноября 1994 года Принят Государственной Думой 21 октября 1994 года (в ред. Федеральных законов от 20.02.1996 N 18-ФЗ,от 12.08.1996 N 111-ФЗ, от 08.07.1999 N 138-ФЗ,от 16.04.2001 N 45-ФЗ, от 15.05.2001 N 54-ФЗ,от 21.03.2002 N 31-ФЗ, от 14.11.2002 N 161-ФЗ,от 26.11.2002 N 152-ФЗ, от 10.01.2003 N 15-ФЗ,т 23.12.2003 N 182-ФЗ, от 29.06.2004 N 58-ФЗ,от 29.07.2004 N 97-ФЗ, от 29.12.2004 N 192-ФЗ,от 30.12.2004 N 213-ФЗ, от 30.12.2004 N 217-ФЗ,от 02.07.2005 N 83-ФЗ, от 21.07.2005 N 109-ФЗ, от 03.01.2006 N 6-ФЗ, от 10.01.2006 N 18-ФЗ, от 03.06.2006 N 73-ФЗ, от 30.06.2006 N 93-ФЗ, от 27.07.2006 N 138-ФЗ, от 03.11.2006 N 175-ФЗ, от 04.12.2006 N 201-ФЗ, от 18.12.2006 N 231-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 05.02.2007 N 13-ФЗ, от 26.06.2007 N 118-ФЗ) // Собрание законодательства РФ", 05.12.1994,- N 32.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. ФЗ -N 14 от 26 января 1996 года Принят Государственной Думой 22 декабря 1995 года (в ред. Федеральных законов от 12.08.1996 N 110-ФЗ,от 24.10.1997 N 133-ФЗ, от 17.12.1999 N 213-ФЗ,от 26.11.2002 N 152-ФЗ, от 10.01.2003 N 8-ФЗ,от 10.01.2003 N 15-ФЗ, от 26.03.2003 N 37-ФЗ,от 11.11.2003 N 138-ФЗ, от 23.12.2003 N 182-ФЗ,от 29.12.2004 N 189-ФЗ, от 30.12.2004 N 219-ФЗ,от 21.03.2005 N 22-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ,от 18.07.2005 N 89-ФЗ, от 02.02.2006 N 19-ФЗ, от 30.12.2006 N 276-ФЗ, от 26.01.2007 N 5-ФЗ, от 20.04.2007 N 53-ФЗ, от 26.06.2007 N 118-ФЗ, от 24.07.2007 N 218-ФЗ, с изм., внесенными Федеральным законом от 26.01.1996 N 15-ФЗ, Постановлением Конституционного Суда РФ от 23.12.1997 N 21-П, Федеральным законом от 25.10.2007 N 234-ФЗ) // Российская газета.- N 23, 06.02.1996.- N 24, 07.02.1996.- N 25, 08.02.1996.- N 27, 10.02.1996.
5. Федеральный Закон «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ принят Государственной Думой 08.12.1995 (в ред. Федеральных законов от 21.03.2002 N 31-ФЗ, от 25.07.2002 N 112-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 08.12.2003 N 169-ФЗ, от 29.06.2004 N 58-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 N 3-П) // Российская газета,-N 12, 20.01.1996.
6. Закон РФ «Об образовании» № 3266-1 от 10.07.1992 (в ред. Федеральных законов от 13.01.1996 N 12-ФЗ,от 16.11.1997 N 144-ФЗ, от 20.07.2000 N 102-ФЗ,от 07.08.2000 N 122-ФЗ, от 13.02.2002 N 20-ФЗ,от 21.03.2002 N 31-ФЗ, от 25.06.2002 N 71-ФЗ,от 25.07.2002 N 112-ФЗ, от 10.01.2003 N 11-ФЗ,от 07.07.2003 N 123-ФЗ, от 08.12.2003 N 169-ФЗ,от 05.03.2004 N 9-ФЗ, от 30.06.2004 N 61-ФЗ,от 20.07.2004 N 68-ФЗ,от 22.08.2004 N 122-ФЗ (ред. 29.12.2004),от 29.12.2004 N 199-ФЗ,с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.10.2000 N 13-П, Федеральными законами от 27.12.2000 N 150-ФЗ, от 30.12.2001 N 194-ФЗ,от 24.12.2002 N 176-ФЗ, от 23.12.2003 N 186-ФЗ)// Российская газета,-№13, 23.01.1996.

Научная литература

1. Блохин К.М. Трудовой договор и договор подряда: Особенности их квалификации и налогообложения // Аудиторские ведомости.- 2002.- N 2.
2. Бугров Л. Трудовой договор и "фирменные" правила управления персоналом // Российская юстиция. -2002.- N 5.
3. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве Россиии. – Пермь.,1992
4. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник-М.: Изд.Проспект, 2004
5. Головина С., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда // Российская юстиция. -2003. -N 3.
6. Горячев М.С.Трудовое право: Учебное пособие.- СПб.:Изд.Вектор, 2007
7. Ершова Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового права. Пособие для судей – М.: Российская академия правосудия,2005
8. Ершова Е.А. Влияние судебной практики и правовой доктрины на развитие российского трудового законодательства//Российское правосудие -2006.-№5.
9. Куренной А.М. Трудовое право России: Учебник – М.,2004
10. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право:Учебник для вузов-М.:Изд.гр.Норма-инфра,2000
11. Киселев И.Я. Международный труд: Практическое пособие- М.:Изд.Юрист, 1997
12. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /Под ред. Ю.Н. Коршунова, Т.Ю. Коршуновой, М.И. Кучмы, Б.А. Шеломова. -М., 2002.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. –М.,2003.
14. Комментарий к Трудовому кодексу РФ/ под ред. Орловского Ю.П. -М.: Инфра-М,2007
15. Комментарий к Трудовому Кодексу/под ред. В.И. Шкатуллы.-М.:НОРМА,2003
16. Ломакина Л.А. Гарантии при заключении трудового договора и разрешения споров, связанных с отказом в принятии на работу//Российская юстиция-2006.-№2
17. Лушников А.М. Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник-М.: Изд.Проспект, 2003
18. Лушников А.М. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права.- СПб.: Изд.Р.Асланова «юридический центр Пресс», 2006
19. Мелконян Г.П. Попонов Ю.Г. Толкование норм трудового права//Цивилист -2006.- №1.
20. Мирзоян Г. Временные и сезонные работники // Кадровое дело. -2003.- N 7.
21. Орловский Ю.П. Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России: Учебник-М.; Инфра-М, 2003
22. Покровская А.Ю. Трудовые отношения: права и обязанности работника и работодателя: Учебник – СПб.:Изд.гр.Велби, 2005
23. Пашков А.С. Собственность и труд. Правовые аспекты взаимодействия //Советское государство и право.-2000.-№5
24. Победоносцев К.П. Курс гражданского права. 3 часть-СПб.,1986
25. Полозов В., Ионова Е. Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым // Российская юстиция. -2002.- N 7.
26. Скачкова Г.С. Новое в трудовом законодательстве// Российская Юстиция- 2006.-№7
27. Судебная статистика//Российская юстиция -2007.-№6.
28. Судебная статистика// Российская юстиция -2005.-№10.
29. Трудовое право: Учебник/под ред. О.В.Смирнова-М.:Проспект,2003
30. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. -М.: Юристъ, 2003.
31. Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новации. Постатейный научно-практический комментарий/под ред. В.В. Куликова. -М.,2006
32. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций-М.,2003
33. Тимофеева О.Ф. Труд иностранных граждан в РФ: правовые аспекты- М.,2007
34. Тихомиров М.Ю. Образцы трудовых договоров (по новому Трудовому кодексу Российской Федерации).- М., 2003.
35. Фадеев А.А. Особенности трудового договора руководителя организации // Гражданин и право. -2003.- N 4.
36. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование в современных условиях: проблемы, теории и практики.-СПб.,1992
37. Чикалова Л.П. Трудовой договор //Хозяйство и право -2000.-№5.

Материалы судебной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004«О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Российская газета № 72, 08.04.2004
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 63 от 28.12.2006 «О внесение изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» »// Бюллетень Верховного Суда РФ -2007.-№3
3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 03.03.2006 № 5-В05-156// Бюллетень Верховного Суда №5/2007
4. Постановление Президиума Ярославского областного суда от 07.02.2001

Некоторые категории гражданских дел, рассмотренных в апелляционной инстанции в 2003 и 2004 годах.

Приложение 1



**Приложение 2**

Таблица сравнения трудового договора и гражданско-правовых

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Основание различий | Трудовой договор | Договор подряда |
| 1 | Содержание договора | Условия выполнения трудовой функции | Результат выполнения конкретного задания |
| 2 | Выполнение работы | Работник выполняет трудовую функцию всегда лично | Возможно выполнение обязанностей другими |
| 3 | Подчинение сторон | Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка | Подчинения нет |
| 4 | Вознаграждение | Оплата труда всегда фиксируется. Выплачивается ежемесячно | Оплачивается конечный результат |
| 5 | Сроки выполнения | Указываются только если договор срочный | Указывается всегда |
| 6 | Средства производства | Рабочее место, оборудование, инструменты и материалы предоставляет работодатель | Силы, средства и материалы заказчика |
| 7 | Гарантии, предусмотренные трудовым законодательством | Отпуска, оплата временной нетрудоспособности, режимы рабочего времени и т.п. | Отсутствуют |
| 8 | Трудовая книжка | Ведется работодателем (кроме ПБОЮЛ) | Записи не производятся |
| 9 | Непрерывный трудовой стаж | Время работы засчитывается в стаж | Время работы не засчитывается в стаж |
| 10 | Единый социальный налог | Платит работодатель | Не платится |

**Приложение 3**

УТВЕРЖДЕНА

постановлением

Администрации области

от 08.12.2003 N 242

(в ред. Постановлений Администрации ЯО

от 07.02.2007 N 38, от 03.09.2007 N 358-а)

ФОРМА

ТИПОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ

ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

С РУКОВОДИТЕЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО

ПРЕДПРИЯТИЯ

"\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г. г. Ярославль

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование органа исполнительной власти Ярославской области,

структурного подразделения или должностного лица Администрации

области, в функциональном подчинении которого находится предприятие)

именуемое в дальнейшем "Орган исполнительной власти", в лице

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(должность, фамилия, имя, отчество должностного лица органа исполнительной власти)

действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с одной стороны,

и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(фамилия, имя, отчество руководителя)

именуемый в дальнейшем "Руководитель", который назначается на

должность

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности государственного унитарного предприятия)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование государственного унитарного предприятия)

(в дальнейшем - предприятие), с другой стороны, заключили

настоящий трудовой договор о нижеследующем.

1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Настоящий трудовой договор регулирует отношения между Органом

исполнительной власти и Руководителем, связанные с исполнением

последним обязанностей директора (руководителя) государственного

унитарного предприятия.

2. КОМПЕТЕНЦИЯ И ПРАВА РУКОВОДИТЕЛЯ

2.1. Руководитель является единоличным исполнительным органом унитарного предприятия, действует на основе единоначалия. Руководитель организует выполнение решений собственника имущества предприятия.

2.2. Руководитель самостоятельно решает все вопросы деятельности предприятия, за исключением вопросов, отнесенных законодательством Российской Федерации и Ярославской области к ведению иных органов.

2.3. Руководитель:

2.3.1. Организует работу предприятия.

2.3.2. Действует без доверенности от имени предприятия, представляет его интересы на территории Ярославской области и за ее пределами.

2.3.3. Распоряжается имуществом предприятия в порядке и пределах, установленных законодательством Российской Федерации, Ярославской области и Уставом предприятия.

2.3.4. Совершает сделки от имени предприятия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

2.3.5. Выдает доверенности, в том числе руководителям филиалов и представительств предприятия, совершает иные юридические действия.

2.3.6. Открывает в банках расчетные и другие счета.

2.3.7. Утверждает структуру и штаты предприятия, осуществляет прием на работу работников предприятия, заключает, изменяет и прекращает трудовые договоры с ними.

2.3.8. Осуществляет в установленном порядке прием на работу главного бухгалтера предприятия, заключение, изменение и прекращение трудового договора с ним по согласованию с собственником имущества предприятия.

2.3.9. Применяет к работникам предприятия меры дисциплинарного взыскания и поощрения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области, обеспечивает выполнение требований трудового законодательства на предприятии.

2.3.10. Делегирует свои права заместителям, распределяет между ними обязанности.

2.3.11. В пределах своей компетенции издает приказы, распоряжения и дает указания, обязательные для всех работников предприятия, утверждает положения о представительствах и филиалах.

2.3.12. Определяет в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ярославской области состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия, а также порядок ее защиты.

2.3.13. Готовит мотивированные предложения об изменении размера уставного фонда предприятия

2.3.14. Отчитывается о деятельности предприятия в порядке и в сроки, которые определяются собственником имущества предприятия.

2.3.15. Решает иные вопросы, отнесенные законодательством Российской Федерации и Ярославской области, Уставом предприятия и настоящим трудовым договором к компетенции Руководителя.

2.3.16. При расторжении трудового договора осуществляет передачу дел вновь назначенному руководителю предприятия.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

3.1. Руководитель обязуется:

3.1.1. Добросовестно и разумно руководить предприятием, обеспечивать выполнение установленных для предприятия основных экономических показателей и осуществлять иные полномочия, отнесенные законодательством, Уставом предприятия и настоящим трудовым договором к его компетенции.

3.1.2. При исполнении своих должностных обязанностей руководствоваться законодательством Российской Федерации, Ярославской области, Уставом предприятия и настоящим трудовым договором.

3.1.3. Не выступать в качестве учредителя (участника) юридического лица, не занимать должности и не заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, не заниматься предпринимательской деятельностью, не выступать в качестве единоличного исполнительного органа или члена коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в его должностные обязанности, а также не принимать участие в забастовках.

3.1.4. Обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств предприятия.

3.1.5. Обеспечивать развитие материально-технической базы, увеличение объема выпуска продукции, платных работ и услуг.

3.1.6. Обеспечивать соответствие результатов деятельности предприятия утвержденным в установленном порядке основным экономическим показателям. Не допускать принятия решений, которые могут привести к неплатежеспособности (банкротству) предприятия.

3.1.7. Обеспечивать содержание в надлежащем состоянии находящегося в хозяйственном ведении предприятия движимого и недвижимого имущества, своевременно проводить капитальный и текущие ремонты недвижимого имущества.

3.1.8. Обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие единым межотраслевым и отраслевым правилам по охране труда, санитарным нормам и правилам, разрабатываемым и утверждаемым в порядке, установленном законодательством.

3.1.9. Обеспечивать своевременную уплату предприятием в полном объеме всех установленных законодательством Российской Федерации и Ярославской области налогов, сборов и обязательных платежей в соответствующие бюджеты и внебюджетные фонды.

3.1.10. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, надбавок, пособий и иных выплат работникам предприятия в денежной форме.

3.1.11. Не разглашать сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

3.1.12. Обеспечивать выполнение требований по гражданской обороне.

3.1.13. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации и Ярославской области, совершать сделки с имуществом предприятия или иными способами распоряжаться имуществом исключительно с согласия уполномоченного органа по управлению государственным имуществом.

3.1.14. Обеспечивать использование имущества предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности предприятия, установленными Уставом предприятия, а также использование по целевому назначению выделенных предприятию бюджетных и внебюджетных средств.

3.1.15. Представлять отчетность о работе предприятия в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

3.1.16. Руководитель должен доводить до сведения собственника имущества информацию:

- о юридических лицах, в которых он, его супруг, родители, дети, братья, сестры и (или) их аффилированные лица, признаваемые таковыми в соответствии с законодательством Российской Федерации, владеют двадцатью и более процентами акций (долей, паев) в совокупности;

- о юридических лицах, в которых он, его супруг, родители, дети, братья, сестры и (или) их аффилированные лица, признаваемые таковыми в соответствии с законодательством Российской Федерации, занимают должности в органах управления;

- об известных ему совершаемых или предполагаемых сделках, в совершении которых он может быть признан заинтересованным.

3.2. Орган исполнительной власти обязан:

3.2.1. Назначить

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

на должность руководителя предприятия в соответствии с настоящим трудовым договором, изменять и прекращать заключенный трудовой договор в установленном порядке.

3.2.2. Не вмешиваться в оперативно-распорядительную деятельность Руководителя, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

3.2.3. В течение одного месяца давать ответ на обращения Руководителя по вопросам, требующим согласования (разрешения) с органом исполнительной власти и органом по управлению государственным имуществом.

3.2.4. Принимать необходимые меры при обращении Руководителя по вопросам, связанным с возможной неплатежеспособностью предприятия.

3.2.5. В установленном порядке определять размер доли прибыли предприятия, подлежащей направлению в областной бюджет.

3.2.6. Обеспечить Руководителю условия труда, необходимые для эффективной работы.

3.2.7. Установить по согласованию с органом по управлению государственным имуществом обязательные для Руководителя требования к форме, содержанию и периодичности представления предложений о способе достижения цели деятельности предприятия, правила и порядок их оценки.

3.2.8. Проводить аттестацию Руководителя в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Ярославской области.

3.2.9. Принимать в установленном порядке решения о привлечении к ответственности Руководителя за ненадлежащее исполнение его обязанностей.

4. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

4.1. Оплата труда Руководителя состоит из должностного оклада и вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия (полученную прибыль).

Должностной оклад Руководителю устанавливается \_\_\_\_\_\_\_ кратным размером к величине тарифной ставки 1 разряда рабочего

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ основной профессии, определенной коллективным договором, в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

Должностной оклад изменяется одновременно с изменением тарифных ставок работников предприятия. Изменение должностного оклада Руководителю предприятия оформляется Изменением к настоящему трудовому договору и представляется Работодателю для подписания.

4.2. Вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия в \_\_\_\_\_\_\_\_\_ году устанавливается по нормативу, который составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, определяемому как отношение 12 месячных должностных окладов к сумме прибыли за предшествующий календарный год, остающейся в распоряжении предприятия за вычетом средств, направленных на потребление.

Размер норматива ежегодно пересматривается Работодателем на основании расчета установленной формы, представляемого руководителем по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия за год.

4.3. В случае, если производственная деятельность предприятия или его структурного подразделения приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно - эпидемиологических норм, Руководитель предприятия не вправе получать вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности (с момента приостановления деятельности предприятия до момента устранения выявленных нарушений).

4.4. В случае, если Руководитель не обеспечил своевременную выплату работникам предприятия установленных законодательством и/или коллективным договором премий, пособий, доплат, компенсаций, меры поощрения к нему не применяются до момента полного погашения задолженности работникам предприятия по этим видам выплат.

4.5. Ежегодный отпуск Руководителя составляет 28 календарных дней и может быть ему предоставлен как полностью, так и по частям.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в размере \_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

4.6. При уходе Руководителя в очередной отпуск ему выплачивается материальная помощь в размере \_\_\_\_\_\_ должностного оклада.

4.7. В случае смерти Руководителя члены его семьи получают единовременную компенсацию в размере \_\_\_\_\_\_ должностного оклада.

4.8. В случае потери Руководителем трудоспособности он получает компенсацию в размере \_\_\_\_\_\_.

4.9. В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе органа исполнительной власти при отсутствии виновных действий (бездействия) Руководителю выплачивается компенсация в размере \_\_\_\_\_\_ .

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

5.1. Руководитель предприятия несет ответственность в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации, Ярославской области и настоящим трудовым договором.

5.2. За ненадлежащее выполнение Руководителем своих обязанностей к нему могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям, в том числе предусмотренным настоящим трудовым договором.

Дисциплинарное взыскание действует в течение года и может быть снято до истечения этого срока по инициативе Органа исполнительной власти, просьбе Руководителя или по ходатайству представительного органа работников предприятия.

5.3. Руководитель может быть привлечен к материальной, административной и уголовной ответственности в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

6. ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении (уточнении) или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

6.2. Руководитель предприятия имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Орган исполнительной власти в письменной форме не позднее чем за один месяц.

6.3. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Органа исполнительной власти по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации о труде, в том числе в соответствии с пунктом 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации по следующим дополнительным основаниям:

а) невыполнение по вине руководителя утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности предприятия;

б) необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок предприятия;

в) невыполнение решений Правительства Российской Федерации, органов исполнительной власти;

г) непредоставление отчетности органу по управлению государственным имуществом;

д) непредоставление сведений для внесения в Реестр имущества, находящегося в государственной собственности Ярославской области;

е) совершение сделок с оборотными средствами и иным имуществом, находящимся в хозяйственном ведении предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной уставом предприятия специальной правоспособности предприятия;

ж) наличие по вине Руководителя на унитарном предприятии более чем 3-месячной задолженности по заработной плате;

з) разглашение Руководителем сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением своих должностных обязанностей;

и) невыполнение условия об установлении заработной платы не ниже величины прожиточного минимума работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени.

6.4. Трудовой договор с Руководителем не может быть расторгнут, если неисполнение им своих обязательств вызвано объективными причинами, не зависящими от воли Руководителя.

7. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

7.2. Срок действия трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7.3. Споры и разногласия по настоящему трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а при невозможности достижения согласия - в соответствии с законодательством.

7.4. Трудовая книжка Руководителя ведется и хранится на предприятии.

7.5. Настоящий трудовой договор заключен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, которые хранятся: один -в Органе исполнительной власти, второй - в органе по управлению государственным имуществом, третий - у Руководителя.

7.6. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, Ярославской области и уставом предприятия.

8. АДРЕСА СТОРОН И ДРУГИЕ СВЕДЕНИЯ

"\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г. "\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Директор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

уполномоченного органа) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись директора)

Адрес:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Паспортные данные:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО:

**Приложение 4**

Приложение 1

к постановлению

главы Переславского

муниципального района

от 20.04.2007 N 233

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ РЕГИСТРАЦИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ, ЗАКЛЮЧЕННЫХ РАБОТОДАТЕЛЯМИ - ФИЗИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ, НЕ ЯВЛЯЮЩИМИСЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫМИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМИ, С РАБОТНИКАМИ НА ТЕРРИТОРИИ ПЕРЕСЛАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Настоящее Положение определяет единый порядок регистрации трудовых договоров, заключенных между работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, с работниками на территории Переславского муниципального района.

1.1. Регистрация трудовых договоров осуществляется управлением социальной защиты населения и труда администрации Переславского муниципального района (далее - Управление).

1.2. Регистрация осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и иных нормативных актов. Регистрации подлежат трудовые договоры, заключенные работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, проживающими (в соответствии с регистрацией) на территории Переславского муниципального района.

1.3. К исключительной компетенции Управления относится:

а) регистрация трудовых договоров, заключенных работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями и работниками;

б) регистрация соглашений о внесении изменений в трудовой договор, заключенных работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями и работниками;

в) регистрация расторжения трудовых договоров, заключенных работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями и работниками.

1.4. Сроки проведения регистрации в Управлении:

а) для регистрации трудовых договоров - 3 дня;

б) для регистрации соглашений о внесении изменений в трудовой договор - 5 дней;

в) для регистрации расторжения трудовых договоров - 3 дня.

1.5. Отсчет срока проведения регистрации начинается с даты приема документов Управлением и исчисляется рабочими днями.

1.6. Документы предоставляются непосредственно работодателями.

2. Документы, предъявляемые для регистрации трудовых договоров, соглашений о внесении изменений в трудовой договор, расторжения трудовых договоров.

2.1. Для регистрации трудовых договоров необходимо:

- заявление по установленной форме, подписанное работодателем;

- трудовой договор в 3-х экземплярах (один экземпляр для работодателя, один - для работника, один остается в Управлении).

2.2. Для регистрации соглашений о внесении изменений в трудовой договор:

- заявление по установленной форме, подписанное работодателем;

- трудовой договор;

- соглашение в трех экземплярах (один экземпляр для работодателя, один - для работника, один остается в Управлении).

2.3. Для регистрации расторжения трудовых договоров:

- заявление по установленной форме, подписанное работодателем;

- копия документа (заявление работника, приказ, распоряжение работодателя), являющегося основанием для расторжения трудового договора;

- экземпляры трудовых договоров работодателя и работника.

2.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством несет ответственность за недостоверность сведений в трудовом договоре и иных документах, представленных на регистрацию.

3. Организация регистрации трудовых договоров, соглашений о внесении изменений в трудовой договор, расторжения трудовых договоров.

3.1. Фактом регистрации трудового договора, соглашения о внесении изменений в трудовой договор, расторжения трудового договора на территории Переславского муниципального района считается присвоение регистрационного (порядкового) номера по журналам учета Управления.

Регистрационный номер состоит из порядкового номера записи и двух последних цифр текущего года. Регистрационные номера соглашений об изменении трудовых договоров состоят из регистрационного номера договора - порядкового номера записи в журнале учета изменений трудовых договоров.

Регистрация осуществляется путем проставления на договорах, соглашениях специального штампа с наименованием регистрирующего органа, регистрационного номера и даты, скрепляемого подписью лица, ответственного за регистрацию.

3.2. Управление ведет единый банк данных зарегистрированных трудовых договоров, внесенных в них изменений на бумажных и электронных носителях, соблюдает конфиденциальность информации в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Информация о регистрации трудовых договоров, изменений к ним и их расторжении сообщается Управлением в соответствующие государственные органы в порядке, установленном законодательством, а также на основании заключенных соглашений.

3.4. Документы по расторгнутым (прекращенным) трудовым договорам хранятся в Управлении в течение 3 (трех) лет, по истечении которых передаются в архивный отдел администрации Переславского муниципального района.

**Приложение 5**

ПРИЛОЖЕНИЕ (ДОПОЛНЕНИЕ) К ТРУДОВОМУ

ДОГОВОРУ ОБ ОФОРМЛЕНИИ ДОПУСКА

К КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЕ

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ООО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(далее - Общество) в лице генерального директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, во исполнение требований Федерального закона от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне", именуемый в дальнейшем Работодатель, и гражданин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем Работник, заключили настоящее Приложение к трудовому договору о нижеследующем:

I. Предмет договора

1. Предметом настоящего договора является принятие Работником Общества на себя обязательств по сохранению коммерческой тайны в течение периода времени, определяемого условиями договора, ставшей известной ему в связи с исполнением трудовых обязанностей в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, а также вопрос об ответственности Работника Общества за нарушение им обязательства по сохранению коммерческой тайны.

2. Работник обязуется хранить в тайне сведения, составляющие коммерческую тайну Общества, как в период своей работы в Обществе, так и в течение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ лет после прекращения трудовых отношений с Обществом.

3. Перечень сведений, отнесенных к коммерческой тайне Общества, содержится в приказе Общества от "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. N \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с которым Работник ознакомлен под расписку.

В случае изменения указанного выше перечня Работник должен быть ознакомлен с соответствующим актом Общества, которым они предусмотрены, под расписку. В противном случае его обязательства перед Обществом по сохранению коммерческой тайны остаются прежними.

II. Условия договора

4. Для исключения фактов разглашения сведений, составляющих коммерческую тайну, Работник обязан строго соблюдать порядок работы с информацией, содержащей коммерческую тайну. Локальные акты Общества, устанавливающие такой порядок, должны быть сообщены Работнику под расписку.

5. Разглашением коммерческой тайны следует считать следующие действия Работника Общества, совершенные им в случаях, когда законодательство, локальные нормативные акты Общества прямо не обязывали его их совершить, либо при отсутствии письменного согласия на это уполномоченных лиц Общества, либо при отсутствии обстоятельств, которые бы уполномочивали его к этому:

5.1. Доведение до сведения неуполномоченных лиц в устной, письменной, электронной или иной форме сведений, отнесенных к коммерческой тайне.

5.2. Использование сведений, составляющих коммерческую тайну, в процессе выполнения работы для другого предприятия, учреждения и организации, по заданию физического лица или в ходе осуществления предпринимательской деятельности без образования юридического лица.

5.3. Использование сведений, составляющих коммерческую тайну, в научной и педагогической деятельности.

5.4. Использование сведений, составляющих коммерческую тайну, в ходе публичных выступлений, интервью и т.п.

5.5. Иные действия Работника Общества, в результате которых сведения, составляющие коммерческую тайну, стали известны неуполномоченным лицам.

6. Не считаются разглашением коммерческой тайны действия Работника, указанные в п. 5 настоящего договора, совершенные им в порядке и в случаях, предусмотренных законодательством, во исполнение нормативных актов Общества, договоров Общества с его контрагентами. Не считаются разглашением коммерческой тайны Общества действия Работника, перечисленные в п. 5 договора, совершенные им при наличии письменного разрешения или указания уполномоченных на то лиц Общества.

7. Работник обязан немедленно сообщать в письменной форме руководителю службы безопасности Общества обо всех попытках неуполномоченных лиц получить доступ к информации, содержащей коммерческую тайну, которые ему станут известны.

8. При прекращении трудовых отношений с Обществом Работник обязан передать все носители коммерческой тайны (рукописи, черновики, магнитные ленты, диски, дискеты, распечатки на принтерах и т.п.) в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(подразделение Общества)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(должность работника)

При отсутствии указанного подразделения и должностного лица Общества на момент прекращения трудовых отношений по причине произведенной реорганизации, изменения штатного расписания и т.п. все носители коммерческой тайны передаются руководителю службы безопасности или генеральному директору Общества.

9. Работник обязан сообщать обо всех фактах утраты, хищения, недостачи носителей коммерческой тайны, а также удостоверений, пропусков, ключей от режимных помещений, хранилищ, сейфов (металлических шкафов), личных печатей и о других фактах, которые могут привести к разглашению коммерческой тайны, а также о причинах и условиях возможной утечки информации, содержащей коммерческую тайну, в службу безопасности Общества.

III. Срок действия условий договора

10. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего времени работы Работника в Обществе, а также в течение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ лет после прекращения трудовых отношений с Обществом.

IV. Ответственность за нарушение условий договора

11. Ответственность Работника, работающего по трудовому договору, в период его работы в Обществе определяется трудовым законодательством. Настоящий договор является неотъемлемой частью трудового договора Общества с Работником N \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

За совершение названных выше нарушений трудовых обязанностей Работник может быть привлечен к дисциплинарной и (или) материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В случае обнаружения в действиях Работника признаков состава преступления Общество направляет соответствующее сообщение в правоохранительные органы.

12. Ответственность Работника, прекратившего с Обществом трудовые отношения, определяется гражданским законодательством.

Работник обязуется возместить причиненные работодателю убытки, если будет виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну и ставшей ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Подписи сторон

1. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. М.: Норма, 2002 [↑](#footnote-ref-1)
2. Скачкова Г.С. Новое в трудовом законодательстве.//Российская юстиция -2006.-№7. [↑](#footnote-ref-2)
3. Лушников А.М. Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник. -М.,2003 [↑](#footnote-ref-3)
4. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 25 декабря 1993.№237. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. - № 18. [↑](#footnote-ref-5)
6. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая ФЗ -N 51 от 30 ноября 1994 года Принят Государственной Думой 21 октября 1994 года // Собрание законодательства РФ", 05.12.1994,- N 32.

   Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. ФЗ -N 14 от 26 января 1996 года Принят Государственной Думой 22 декабря 1995 года // Российская газета.- N 23, 06.02.1996.- N 24, 07.02.1996.- N 25, 08.02.1996.- N 27, 10.02.1996. [↑](#footnote-ref-6)
7. ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996, № 10-ФЗ// РГ № 12, 20.01.1996 [↑](#footnote-ref-7)
8. Куренной А.М. Трудовое право России: Учебник - М.,2004 [↑](#footnote-ref-8)
9. Победоносцев К.П. Курс гражданского права.3часть.-СПб.,1896 с.394 [↑](#footnote-ref-9)
10. Лушников А.М.Лушникова М.В.Очерки теории трудового права.-СПб.,2006 с.582 [↑](#footnote-ref-10)
11. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России.- Пермь.,1992 [↑](#footnote-ref-11)
12. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование в современных условиях: проблемы, теории и практики.- СПб.,1992 [↑](#footnote-ref-12)
13. Пашков А.С. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия // Советское государство и право-2002-№5 [↑](#footnote-ref-13)
14. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. -М.:Проспект,2004 [↑](#footnote-ref-14)
15. . Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. - № 18. [↑](#footnote-ref-15)
16. Трудовое право. Учебник /под ред. О.В. Смирнова– М.:Проспект,2003 [↑](#footnote-ref-16)
17. Толкунова В.Н. Трудовое право Курс лекций - М.,2003 [↑](#footnote-ref-17)
18. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России:Учебник - М.:Проспект,2004 [↑](#footnote-ref-18)
19. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций -М.,2003. [↑](#footnote-ref-19)
20. Ершова Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового договора.-М.,2005 с.74 [↑](#footnote-ref-20)
21. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. –М.:Норма, 2002 с.62 [↑](#footnote-ref-21)
22. Покровская А.Ю.Трудовые отношения. Права и обязанности работника и работодателя.-СПб.,2005 [↑](#footnote-ref-22)
23. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник –М.:Норма.,2000 [↑](#footnote-ref-23)
24. Чиканова Л. Трудовой договор //Хозяйство и право.-2000.-№5 с.13 [↑](#footnote-ref-24)
25. Лушников А.М. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. -СПб.,2006 с.595 [↑](#footnote-ref-25)
26. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. -М.:Проспект,2004 [↑](#footnote-ref-26)
27. Лушников А.М. Лушникова М.В.Очерки теории трудового права. -СПб.,2006 [↑](#footnote-ref-27)
28. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. - № 18. [↑](#footnote-ref-28)
29. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. -М.,2003 [↑](#footnote-ref-29)
30. Куренной А.М. Трудовое право России: Учебник- М.,2004 [↑](#footnote-ref-30)
31. Трудовое право.Учебник. /под ред. О.В. Смирнова -М.,2003 [↑](#footnote-ref-31)
32. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 25 декабря 1993.№237. [↑](#footnote-ref-32)
33. Гусов К.В. Толкунова Н.. Трудовое право России:Учебник. -М.:Проспект-2004, с.191 [↑](#footnote-ref-33)
34. Мелконян Г.П. Попонов Ю.Г. Толкование норм трудового права /Цивилист, 2006 №1 с.80 [↑](#footnote-ref-34)
35. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций.М:2003 с.82 [↑](#footnote-ref-35)
36. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 03.03.2006 № 5-В05-156// Бюллетень Верховного Суда №5/2007 [↑](#footnote-ref-36)
37. Мелконян Г. П. Попонов Ю.Г. Толкование норм трудового права/Цивилист, -2006.- №1 с.82 [↑](#footnote-ref-37)
38. Ершова Е.А. Влияние судебной практики и правовой доктрины на развитие российского трудового законодательства //Российской правосудие.-2006.-№5 с.42 [↑](#footnote-ref-38)
39. Ломакина Л.А. Гарантии при заключении трудового договора//Российская Юстиция.-2006.- №2 с.32 [↑](#footnote-ref-39)
40. Куликов В.В. Трудовой кодекс: Правовые новации. Постатейный научно-практический комментарий.- М.,2006. [↑](#footnote-ref-40)
41. Горячев М.С. Трудовое право:Учебное пособие. -СПб.:Вектор.,2007 с.41 [↑](#footnote-ref-41)
42. Горячев М.С. Трудовое право:Учебное пособие. -СПб.:Вектор,2007 [↑](#footnote-ref-42)
43. Закон РФ «Об образовании» № 3266-1 от 10.07.1992 // РГ №13, 23.01.1996. [↑](#footnote-ref-43)
44. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации /под ред. В.И. Шкатуллы. -М.:Норма,2003 [↑](#footnote-ref-44)
45. Горячев М.С. Трудовое право:Учебное пособие. – СПб.: Вектор, 2007 с.41 [↑](#footnote-ref-45)
46. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации/под ред. В.И. Шкатуллы. -М.:НОРМА,2003 [↑](#footnote-ref-46)
47. Горячев М.С. Трудовое право:Учебное пособие. – СПб.: Вектор, 2007 с.43 [↑](#footnote-ref-47)
48. Ершова Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового права- М: Российская академия правосудия,2005 с.48 [↑](#footnote-ref-48)
49. Постановление Президиума Ярославского областного суда от 07.02.2001 [↑](#footnote-ref-49)
50. Скачкова Г.С. Новое в трудовом законодательстве// Российская юстиция.-2006.- №7 [↑](#footnote-ref-50)
51. Постановление Минтруда России от 15.07.1994 №56 [↑](#footnote-ref-51)
52. Трудовое право. Учебник/ под ред. О.В. Смирнова-М., 2003 [↑](#footnote-ref-52)
53. Куликов В.В. Трудовой кодекс: Правовые новации. Постатейный научный комментарий.-М.,2006 [↑](#footnote-ref-53)
54. Ершова Е.. Влияние судебной практики и правовой доктрины на развитие российского трудового законодательства//Российское правосудие-2006.- №5 с.43 [↑](#footnote-ref-54)
55. Тимофеева О.Ф. Труд иностранных граждан в РФ: правовые аспекты- М.,2007 [↑](#footnote-ref-55)
56. Покровская А.Ю. Трудовые правоотношения. Права и обязанности работника и работодателя - СПб.,2005 [↑](#footnote-ref-56)
57. Гусов К.Н. и Толкунова В.Н. Трудовое право: Учебник- М.: Проспект, 2004 [↑](#footnote-ref-57)
58. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право: Учебник. М.:Проспект,2004 [↑](#footnote-ref-58)
59. Горячев М.С. Трудовое право:Учебное пособие. -СПб.:Вектор,2007 [↑](#footnote-ref-59)
60. Скачкова Г.С. Новое в трудовом законодательстве//Российская Юстиция.-2006.-.№ 7. [↑](#footnote-ref-60)
61. Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новации. Постатейный научно-практический комментарий/под ред. В.В. Куликова. -М.,2006 [↑](#footnote-ref-61)
62. Горячев М.С. Трудовое право:Учебное пособие. -СПб.:Вектор,2007 [↑](#footnote-ref-62)
63. Гусов К.Н. и Толкунова В.Н. Трудовое право:Учебник. – М.:Проспект, 2004 с.185 [↑](#footnote-ref-63)
64. Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новации. Постатейный научно-практический комментарий/под ред. В.В. Куликова. -М.,2006 [↑](#footnote-ref-64)
65. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций - М.,2003 [↑](#footnote-ref-65)
66. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник-М.: Изд.Проспект, 2004 [↑](#footnote-ref-66)
67. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/под ред. В.И.Шкатуллы - М.:Норма, 2003 [↑](#footnote-ref-67)
68. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. -М.: Юристъ, 2003. [↑](#footnote-ref-68)
69. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник-М.: Изд.Проспект, 2004 [↑](#footnote-ref-69)
70. Орловский Ю.П. Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России: Учебник-М.; Инфра-М, 2003 [↑](#footnote-ref-70)
71. Куренной А.М. Трудовое право России: Учебник – М.,2004 [↑](#footnote-ref-71)
72. Горячев М.С.Трудовое право: Учебное пособие.- СПб.:Изд.Вектор, 2007 [↑](#footnote-ref-72)
73. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. –М.,2003. [↑](#footnote-ref-73)
74. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. -М.: Юристъ, 2003. [↑](#footnote-ref-74)
75. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций.-М.,2003 с.80 [↑](#footnote-ref-75)