**Введение**

Труд, как целесообразная, осознанная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, необходимых для удовлетворения различных потребностей личности в пище, жилье, одежде и объектах интеллектуального назначения, является условием для существования цивилизованного общества и источником, обеспечивающим комфорт и благополучие человека. Человеческим трудом, в котором происходит соединение силы, интеллекта, воли человека, построены современные города с развитой инфраструктурой, созданы мощные энергетические источники, средства связи и транспорта, сложнейшие технические устройства и точные приборы, современное оружие и предметы искусства.

Современный механизм регулирования труда в Российской Федерации базируется на нормах международного права, которые возводят право на труд на один уровень с такими важнейшими и неотъемлемыми правами человека, как право на жизнь и здоровье. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., провозглашает: «Каждый человек, имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благополучные условия труда и на защиту от безработицы».

Система норм, регулирущих трудовые отношения, возникающих между работниками и работодателями, отношения, связанные с трудовой деятельностью называется трудовым правом.

Трудовое право регулирует общественно-трудовые отношения, складывающиеся при функционировании рынка труда в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы.

Российское трудовое право зародилось в период Октябрьской социалистической революции, когда произошла ломка капиталистических производственных отношений и установились новые экономические отношения. В 1918 г. был принят первый кодекс законов о труде, утвердивший социалистические начала общественной организации труда.

Переход к рыночному характеру трудовых отношений потребовал коренного изменения законодательства о труде. Рыночные отношения оказывают существенное влияние на характер трудового договора, современный трудовой договор все более приобретает черты, свойственные договорам частного права, в основе которых лежат добровольно принимаемые на себя обязательства.

Последний Трудовой кодекс Российской Федерации был принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г., подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 г., а вступил в действие с 1 февраля 2002 г.

**1. Понятие трудового договора**

Трудовой договор как правовой институт занимает центральное место в отечественном трудовом праве, служит тем стержнем, вокруг которого складываются и формируются другие институты трудового права, такие как коллективный договор, рабочее время и время отдыха, заработная плата и нормирование труда, дисциплина труда, охрана труда, материальная ответственность и др.

Трудовой договор лежит в основе трудовых правоотношений, сторонами которых являются работник, физическое лицо и работодатель, которым может быть как физическое лицо, так и юридическое. Трудовой кодекс РФ дает следующее определение трудового договора как юридического акта (ст. 56): «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, 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 действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка».

Термин «трудовой договор» многозначен, чаще всего им называют:

1. один из институтов трудового права
2. институт трудового законодательства
3. раздел III Трудового кодекса РФ
4. соглашение между работодателем и работником
5. юридический акт, вызывающий возникновение трудовых правоотношений между работодателем и работником
6. вид сделки заключаемой работодателем и работником как сторонами юридического договора
7. письменный документ, посредством которого оформляются основные и дополнительные условия труда наёмного работника

**2. Содержание трудового договора**

Содержание трудового договора (как и любого другого) – это его условия.

Трудовой кодекс даёт перечень существенных условий трудового договора (ст. 57):

– место работы;

– дата начала работы;

– наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации или конкретная трудовая функция;

– права и обязанности работника;

– права и обязанности работодателя;

– характеристики условий труда;

– режим труда и отдыха;

– условия оплаты труда;

– виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;

– другие условия.

Следует подчеркнуть, что стороны не вполне свободны в выработке условий трудового договора. Трудовое право именно потому и выделилось в начале XX в. из гражданского, что законодатель счел необходимым предусмотреть определенный минимум гарантий работнику, который не может быть изменен соглашением сторон. Так, не допускается установление продолжительности рабочего времени больше, чем предусмотрено законодательством, оплаты труда – меньше минимального размера, установленного федеральным законом и т.д.

Это связано с двумя характерными особенностями трудового правоотношения: экономическим неравенством сторон и подчиненным положением работника. Ограничивая свободу договора, законодатель стремится помешать работодателю, во-первых, используя свое экономическое превосходство, диктовать кабальные условия при заключении трудового договора и, во-вторых, злоупотреблять своей властью после его заключения.

Трудовой договор как письменный документ в соответствии с трудовым законодательством является обязательным документом, составляемым и подписываемым сторонами трудового договора при его заключении. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие либо условия или сведения, то это не является основанием для признания договора незаключенным, и не является основанием для его расторжения. При этом недостающие сведения вносятся в текст трудового договора, а условия определяются приложением к договору или особым соглашением сторон.

**3. Виды трудового договора**

Трудовые договоры различают, прежде всего, по срокуих действия. Они могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Вместо конкретной даты в срочном договоре может быть указано «до выхода на работу временно отсутствующего работника» (например, женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком). Когда работника принимают для выполнения заведомо определенной работы, точная дата окончания которой не может быть определена, указывают «до окончания данной работы».

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований**,** считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, является основным и наиболее распространенным видом трудового договора. Он в наибольшей степени отвечает интересам работника и производства, так как обеспечивает стабильность трудовых отношений, наиболее полно гарантирует работнику его права, льготы и преимущества, предусмотренные законодательством. Заключив трудовой договор на неопределённый срок, работник получает возможность самому решать вопрос о продолжительности его действия, работодатель, напротив, может расторгнуть договор только в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом или иными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться лишь тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок., с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в следующих случаях:

– для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

– на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

– с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

– для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

– с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства с численностью до 35 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания – до 20 работников), а также к работодателям – физическим лицам;

– с лицами, направляемыми на работу за границу;

– для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

– с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

– с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

– для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

– с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

– с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

– с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

– с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;

– в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;

– с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

– с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Обобщая, можно выделить четыре группы срочных трудовых договоров, которые чаще всего заключаются: 1) для замещения временно отсутствующего работника; 2) для выполнения временных работ; 3) с отдельными категориями работников, принимаемых на работу в специальном порядке; 4) для выполнения работ в особых условиях.

**4. Форма и общий порядок заключения трудовых договоров**

Заключение трудового договора является процессом принятия работодателем гражданина на работу по трудовому договору в качестве наёмного работника-рабочего или служащего. Заключение трудового договора - юридический факт, вызывающий возникновение трудовых правоотношений между работником и работодателем.

Действующее трудовое законодательство не устанавливает структуру и конкретную форму письменного трудового договора. В каждом случае они определяются сторонами, как правило, работодателем. В любом случае, при составлении трудового договора необходимо учитывать, что по содержанию и по форме он должен соответствовать требованиям и рекомендациям, установленным Трудовым кодексом.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, 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 трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор вступает в силу, как правило, со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Трудовой кодекс РФ содержит ряд норм, направленных на социальную защиту граждан, желающих трудоустроиться.

Трудовой кодекс РФ в ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда» провозглашает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, никто не может быть ограничен в своих трудовых правах и свободах или получать какие либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, возраста, места жительства, политических убеждений, отношения к религии, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

В то же время, в соответствии со ст. 3 ТК не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Так например, запрещено применение несовершеннолетних на тяжёлых работах или работах с опасными условиями труда, поэтому отказ такой категории граждан на при приёме на такие работы не считается дискриминацией.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

– страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

– документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

– документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Другие документы работодателю требовать запрещается, например медицинскую справку о состоянии здоровья. В этом случае работодатель обязан обеспечить медосмотр за свой счёт.

Если же трудовой договор заключается гражданином впервые, то страховое пенсионное свидетельство и трудовая книжка оформляются работодателем.

**5. Испытание при приёме на работу**

В ст. 70 ТК РФ закреплено положение, согласно которому при заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание работника при приеме на работу в последние годы приобрело значительное распространение в условиях развития рыночных отношений, которые стимулируют работодателя к приобретению на рынке труда такой рабочей силы, которая в наибольшей степени удовлетворяла бы их потребность в принятии на работу наиболее квалифицированных работников.

Устанавливая испытание новому работнику при приеме на работу, работодатель стремится застраховать себя от вероятности принятия на работу недобросовестного работника, неспособного соблюдать и исполнять установленный работодателем трудовой распорядок, компетентно выполнять свою трудовую функцию.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, а отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Наличие подписи работника в договоре означает, что он осведомлён, что принят на работу с испытанием, что условие испытания включено в трудовой договор с его согласия.

В период испытания на работника распространяются все нормы трудового права. Так, например, в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном 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 три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание. Никакого специального оформления (издания приказа и т.п.) благоприятный результат испытания не требует.

Надо иметь в виду то, что работодатели, достаточно часто злоупотребляют правом устанавливать испытание работнику при приеме на работу. Нарушают как порядок установления испытания, так и права работника в целом. Например, грубым нарушением трудового законодательства является распространенная практика установления на время испытания пониженного размера оплаты труда.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

– лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

– беременных женщин;

– лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

– лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

– лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;

– лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

– в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором.

Срок испытания устанавливается при заключения трудового договора и впоследствии продлен быть не может. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Также, существует сокращённый испытательный срок – срок, максимальная граница которого установлена в пределах менее трех месяцев. Такой срок ипытания может применяться, например, при приеме на сезонные работы, в этом случае он не может быть более двух недель (ст. 294 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания (т.е. в любое время) расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В этом предупреждении обязательно должны быть указаны причины, послужившие основанием не признавать работника выдержавшим испытание. Если работник не согласен с признанием результатов его испытания неудовлетворительными, то он вправе обжаловать это решение работодателя в суде.

**Заключение**

Долгое время в нашей стране существовал официальный взгляд на труд лиц, работавших по трудовому договору, по которому труд не признавался товаром, а отношения возникавшие по поводу применения рабочей силы, не признавались стоимостными.

Но по мере перехода экономики страны к рыночному регулированию, с появлением рынка труда, меняются и методы регулирования применения наёмного труда, среди которых главным становится трудовой договор основанный на юридическом равенстве сторон, на принципах свободы труда. Новый Трудовой кодекс РФ призван способствовать внедрению в механизм регулирования наёмного труда рыночных элементов, развитию предпринимательства, усилению договорных сторон и свободного усмотрения сторон в установлении трудовых отношений. Все это заметно сближает трудовой договор с общими гражданско-правовыми договорами, что позволяет высказать предположение, что со временем трудовые отношения могут войти в предмет гражданского права и будут регулироваться соответствующим элементом гражданского законодательства.

**Список литературы**

1. Трудовой договор: Учебное пособие/ В.И. Егоров, Ю.В. Харитонова. – М.: КНОРУС, 2007

2. Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский. – Ростов н/Д: Феникс, 2002

3. Правоведение: Учебник/ Марченко М.Н., Дерябина Е.М.; – М.: Изд. Проспект, ТК Велби, 2008