**Контрольная работа по дисциплине:**

**ПРАВОВЕДЕНИЕ**

Тема: «Трудовой договор»

**2009**

Оглавление

Введение

1. Понятие трудового договора, его содержание

2. Виды трудовых договоров

Заключение

Библиография

Введение

Договорное регулирование труда является на сегодняшний день одним из доминирующих направлений проведения реформирования трудового законодательства. Это нашло свое подтверждение в ст.9 Трудового кодекса Российской Федерации[[1]](#footnote-1), в которой сказано, что регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров, в которых не могут содержаться условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

В ст. 37 Конституции РФ[[2]](#footnote-2) сказано, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. При этом граждане на рынке труда реализуют конституционное право на труд, которое в настоящее время осуществляется, в частности, заключением трудового договора.

Вышеперечисленные факты позволяют говорить об актуальности темы исследования.

В связи с актуальностью рассматриваемой темы целью настоящей работы является анализ трудового договора.

Данная цель реализуется посредством решения следующих взаимосвязанных задач: раскрыть понятие трудового договора; исследовать виды трудовых договоров; проанализировать содержание трудового договора.

Объектом исследования являются правоотношения, возникающие по трудовому договору между субъектами трудовых правоотношений. Предмет изучения - законодательство, регулирующее вопросы трудового договора.

Методологическая основа работы представлена системой различных общенаучных и частно-научных методов познания исследуемой проблемы. Среди общенаучных методов исследования существенное место занимают формально-логический и сравнительно-правовой методы.

Теоретической основой настоящей работы являются труды специалистов в области трудового. При написании работы также использовалось современное законодательство РФ.

Структура работы состоит из введения, двух пунктов, заключения и библиографии.

## 1. Понятие трудового договора, его содержание

Категория трудового договора может пониматься в нескольких аспектах. Прежде всего, необходимо принимать во внимание разделение права (и трудовое право здесь не является исключением) на право объективное и субъективное. Трудовой договор занимает определенное место как в системе объективного, так и в системе субъективного права.

Под объективным правом понимается упорядоченная система правовых норм, которые объединяются в отрасли права. В число таких отраслей входит и трудовое право. Трудовой договор, рассматриваемый как определенная упорядоченная совокупность правовых норм, представляет собой институт отрасли трудового права. В той мере, в какой трудовые отношения, составляющие предмет отрасли трудового права регулируются законодательством, трудовой договор представляет собой институт законодательства о труде.

Следует подчеркнуть, что трудовой договор, рассматриваемый в категориях объективного права, является центральным институтом как отрасли трудового права, так и законодательства о труде.

Сфера субъективного права характеризуется, прежде всего, системой прав и соответствующей (корреспондирующей) ей системой юридических обязанностей. Рассматривая трудовой договор в категориях субъективного права, можно прийти к выводу, что он выступает здесь в нескольких качествах.[[3]](#footnote-3)1

Во-первых, трудовой договор представляет собой юридический факт, порождающий трудовое правоотношение.

Во-вторых, трудовой договор является источником субъективных трудовых прав (и, соответственно, юридических обязанностей) сторон трудового правоотношения.

В-третьих, трудовой договор есть юридическая модель трудового отношения. Иными словами, в том случае, если в основе возникновения трудового отношения лежит трудовой договор, он, соответственно, оформляет его, благодаря чему последнее становится трудовым правоотношением. Именно о трудовом договоре как юридической модели трудового отношения мы будем в дальнейшем вести речь, когда станем рассматривать вопросы прекращения трудового договора.[[4]](#footnote-4)

Определение понятия трудового договора приводится в ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Принимая во внимание содержание указанной статьи, можно сформулировать следующее определение этого понятия.

Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, в силу которого работник, включаясь в хозяйственную сферу работодателя, принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать выполнение других условий труда, вытекающих из трудового законодательства, коллективного договора (соглашения) сторон. В силу ст. 56 ТК РФ сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

Являясь основанием возникновения и существования во времени трудовых, - правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора. Он призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя. Именно посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина-работника в трудовой коллектив организации. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяется трудовое законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации.

Юридическое значение трудового договора, как отмечалось ранее, не ограничивается только установлением конкретного трудового правоотношения. Он служит также основанием существования и развития трудового правоотношения: изменение сторонами условий трудового договора означает обычно переводы и перемещения по работе, т. е. изменение трудовых правоотношений, а расторжение трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений.[[5]](#footnote-5)

Содержанием трудового договора являются все условия, которые определяют права и обязанности сторон по договору. Эти условия устанавливаются законами, иными нормативными правовыми актами о труде либо определяются самими сторонами[[6]](#footnote-6).

Условия труда могут быть индивидуализированы, а также гарантии для отдельно взятого работника могут быть повышены, однако, это возможно при непротиворечивости законодательству.

Так же учитывается то, что условия не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. Данные условия являются недействительными и добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от ответственности за нарушение данных положений.

Трудовой договор включает в себя обязательные условия, при которых договор невозможен, а также дополнительные условия, без которых он возможен[[7]](#footnote-7).

В настоящей части исследования рассмотрим необходимые условия трудового договора, к которым относятся установленные ст.57 ГК РФ:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются следующие условия:[[8]](#footnote-8)

- место работы, под которым понимается соответствующая организация (филиал, представительство), ее структурное подразделение (цех, отдел, лаборатория, управление и др.) с учетом их территориального расположения на день заключения договора. В трудовом договоре место работы может быть конкретизировано (например, указанием на тип автомобиля, на котором будет работать его водитель; указанием на, то, что работник будет обслуживать различные подразделения организации, расположенные на разных территориях, и т. д.);

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

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

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

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

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

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

- условие об обязательном социальном страховании работника;

-другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.[[9]](#footnote-9)

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа перечисленных выше, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.[[10]](#footnote-10)

Порядок установления испытания, предельная его продолжительность, а также категории лиц, для которых не может быть установлено испытание, закреплены ст. 70 ТК. Срок испытания при приеме на работу, как общее правило, не может превышать трех месяцев. Иной срок, но не более шести месяцев, может быть установлен руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и его заместителям, руководителю филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения[[11]](#footnote-11). Часть 4 ст. 70 ТК определяет категории лиц, для которых не может быть установлено испытание при приеме на работу:

* лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
* беременные женщины;
* лица, не достигшие возраста 18 лет;
* лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности;
* лица, избранные (выбранные) на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями..

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные 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. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.[[12]](#footnote-12)

Права и обязанности урегулированы ст. 22 ТК РФ. Так работодатель имеет право:

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
* принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
* создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.[[13]](#footnote-13)

Работодатель обязан:

* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* 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;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;[[14]](#footnote-14)
* своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

 Таким образом, исследовав содержание трудового договора приходим к выводу о том, что юридическую значимость имеют как необходимые, так и факультативные условия. Они являются обязательными для сторон и влияют на судьбу трудовых правоотношений, которые возникли на его основе. В случае невыполнения данных условий для сторон наступают определенные правовые последствия. Однако эти два вида условий различны между собой, так как необходимые условия трудового договора всегда должны рассматриваться при его заключении и в отношении их стороны во всех случаях обязаны прийти к соглашению. Если соглашение по ним не достигнуто, то нельзя говорить о заключении договора. Факультативные условия не предполагают такого императивного регулирования. Стороны включают их по своему усмотрению[[15]](#footnote-15).

## 2. Виды трудовых договоров

Трудовые договоры могут быть классифицированы по различным основаниям. Например, в зависимости от того, какой вид трудовой деятельности оформляется трудовым договором. По этому критерию могут быть выделены трудовые договоры о прохождении службы, трудовые договоры о выполнении работ по рабочим профессиям, трудовые договоры, заключаемые со специалистами и техническими работниками.

Трудовые договоры могут быть классифицированы по содержанию. Определяющим при проведении данной классификации может стать наличие в трудовом договоре общих и специальных условий труда. Общие условия появляются в трудовом договоре из содержания действующего законодательства. Специальные условия появляются в трудовом договоре по соглашению сторон при соблюдении требований законодательства. К числу специальных условий могут быть отнесены дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества, дополнительные меры материальной ответственности и основания прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работников[[16]](#footnote-16).

В науке трудового права могут появиться и другие критерии классификации трудовых договоров, которые, безусловно, будут иметь не только теоретическое, но и практическое значение.

В ст. 58 ТК РФ классификация трудовых договоров проведена в зависимости от срока их действия. Данная норма позволяет выделить следующие виды трудовых договоров. Во-первых, трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок. По общему правилу трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок. Естественно, истечение срока договора не может быть применено в качестве основания для прекращения договора с неопределенным сроком. В связи, с чем для работодателя более приемлемым оказывается трудовой договор, ограниченный сроком действия. Во-вторых, в названной статье выделены трудовые договоры, заключаемые на определенный срок не более пяти лет, то есть срочные трудовые договоры. Срочные трудовые договоры могут быть заключены только в случаях, исчерпывающий перечень которых дан в федеральных законах. Срок действия трудового договора должен быть оговорен в трудовом договоре и в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Отсутствие в указанных документах условия о срочности трудового договора служит доказательством заключения трудового договора на неопределенный срок. Работодатель, работник вправе по окончании срока трудового договора прекратить трудовые отношения. 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. Процедуры перезаключения срочных трудовых договоров действующее законодательство не предусматривает. Поэтому продолжение работы по прежней трудовой функции после окончания срока трудового договора, оформленное новым трудовым договором, означает продолжение трудовых отношений. В связи, с чем возникают трудовые отношения между работником и работодателем на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии установленных федеральным законом оснований, считается договором с неопределенным сроком действия. Решение об этом может быть принято государственной инспекцией труда или судом. Поэтому в срочном трудовом договоре, а также в приказе (распоряжении) о приеме на работу необходимо указывать не только срок трудового договора, но и законное основание для его заключения. Срочный трудовой договор должен быть заключен до момента фактического допуска работника к работе. В ч. 4 ст. 57 ТК РФ[[17]](#footnote-17)1 установлена письменная форма для условия о сроке трудового договора. Фактический допуск работника к работе без письменного трудового договора с определенным сроком действия означает, что между работником и работодателем возникли трудовые отношения на неопределенный срок. В связи с чем срок трудового договора необходимо определить в письменной форме до момента фактического допуска работника к работе.

В-третьих, из содержания ст. 57 ТК РФ можно выделить срочный трудовой договор, заключаемый на срок менее пяти лет, при этом меньший срок трудового договора обусловлен требованиями действующего законодательства. Трудовой договор на срок менее пяти лет, в частности, предусмотрен для выполнения временных работ на срок до двух месяцев, для выполнения сезонных работ на период сезона.

Заключение срочного трудового договора не может быть законным основанием для ограничения прав и гарантий, предоставляемых работникам, заключившим трудовой договор с неопределенным сроком. Поэтому лица, заключившие срочный трудовой договор, должны обладать теми же трудовыми правами, что и работники, выполняющие трудовую функцию по трудовому договору с неопределенным сроком действия. Нарушение данного правила может стать основанием для привлечения представителей работодателя к установленным законодательством мерам ответственности, в частности к административной ответственности.[[18]](#footnote-18)

Заключение

Хорошая теория – это ключ к правильному пониманию настоящего и будущего. Она позволяет выстроить целостное, фундаментальное представление об изучаемом. Исходя, из исследования теории и нормативно-правовых актов приходим к выводу о том, что граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме (в 2-х экземплярах, по одному каждой стороне) трудового договора. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации (его руководителя, имеющего право приема и увольнения), который объявляется работнику под расписку. Если фактически гражданин допущен к работе без заключения трудового договора, то это считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. И эта формулировка без ее подкрепления нормой об ответственности за неоформление надлежащим образом приема на работу нередко используется работодателями для незаключения письменного трудового договора.

Предметом и основным содержанием трудовых отношений выступает сам процесс труда, а объектом - имущественные отношения. Следовательно, имущественный характер договора мы не можем отнести к индивидуализирующим признакам трудового договора.

Так же в ходе исследования выяснили, что по трудовому договору трудящийся обязуется выполнять работу определенного рода (по специальности, должности).

А так же нами был установлен факт личного участия с включением трудящегося в личный состав трудового коллектива предприятия (учреждения, организации), где он обязан выполнять установленную меру труда, так как именно на него должна быть должным образом заведена трудовая книжка.

При исследовании содержания трудового договора пришли к выводу о том, что юридическую значимость имеют как обязательные, так и дополнительные условия. Они являются обязательными для сторон и влияют на судьбу трудовых правоотношений, которые возникли на его основе. В случае невыполнения данных условий для сторон наступают определенные правовые последствия. Однако эти два вида условий различны между собой, так как необходимые условия трудового договора всегда должны рассматриваться при его заключении и в отношении их стороны во всех случаях обязаны прийти к соглашению. Если соглашение по ним не достигнуто, то нельзя говорить о заключении договора. Факультативные условия не предполагают такого императивного регулирования. Стороны включают их по своему усмотрению.

Таким образом, считаем, что цель достигнута, а поставленные задачи решены.

Библиография

Конституция Российской Федерации 1993г.: принята всенародным голосованием 12.12.1993г.//Российская газета.-1993.-25 дек.-№237.

Трудовой кодекс Российской Федерации: федер.закон: [от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ] // Собрание Законодательства РФ. – 2002. - № 1. – Ст. 3.

1. Акопова, Е.М. Современный трудовой договор (контракт)/ Е.М.Акопова. - Ростов н/Д, 2002. – 378с.

Баркашова, С.В. Трудовой договор как способ правового регулирования трудовых отношений/ С.В.Баркашова // Юрист. – 2002. - № 5. – С. 56.

1. Басалаева, С.П. К вопросу о правовой природе трудового договора/ С.П.Басалаева // Правоведение. – 2003. - № 4. – С. 86.
2. Бриллиантова, Н.А. Трудовое право: Учебник / Н.А.Бриллиантова, И.Я. Киселев, О.В. Смирнов . – М.: Проспект, 2004. – 360с.
3. Сальникова, Л. «Трудовой договор»/ Л.Сальникова. - М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2005. – 320с.
4. Трудовое право: Курс лекций / Толкунова В.Н. - М.: ООО «ТК Велби», 2002. – 400с.
5. Шкатулла, В. Новый порядок заключения трудового договора/ В.Шкатулла // Кадровик. -2002. -№ 4. -С. 35 - 49
6. Чиканова Л. Трудовой договор/ Л.Чиканова // Хозяйство и право. – 2002. - № 6. – С. 44.
7. Ципкина, Е.П. Трудовой договор: Учебно-практическое пособие/ Е.П.Ципкина. – М.: Проспект, 2003. – 485с.
1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер.закон: [от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ] // Собрание Законодательства РФ. – 2002. - № 1. – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-1)
2. Конституция Российской Федерации 1993г.: принята всенародным голосованием 12.12.1993г.//Российская газета.-1993.-25 дек.-№237. [↑](#footnote-ref-2)
3. 1 Чиканова Л. Трудовой договор // Хозяйство и право. – 2002. - № 6. – С. 44. [↑](#footnote-ref-3)
4. Басалаева С.П. К вопросу о правовой природе трудового договора // Правоведение. – 2003. - № 4. – С. 86. [↑](#footnote-ref-4)
5. Баркашова С.В. Трудовой договор как способ правового регулирования трудовых отношений // Юрист. – 2002. - № 5. – С. 56. [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовое право: Курс лекций / под ред. Толкунова В.Н. - М.: ООО «ТК Велби», 2002. – С. 205. [↑](#footnote-ref-6)
7. Сальникова Л. «Трудовой договор». - М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2005. – С. 32. [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер.закон: [от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ] // Собрание Законодательства РФ. – 2002. - № 1. – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер.закон: [от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ] // Собрание Законодательства РФ. – 2002. - № 1. – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-9)
10. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер.закон: [от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ] // Собрание Законодательства РФ. – 2002. - № 1. – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ципкина Е.П. Трудовой договор: Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2003. – С.85. [↑](#footnote-ref-11)
12. Бриллиантова Н.А. Трудовое право: Учебник / Киселев И.Я, Смирнов О.В. – М.: Проспект, 2004. – С.60. [↑](#footnote-ref-12)
13. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер.закон: [от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ] // Собрание Законодательства РФ. – 2002. - № 1. – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-13)
14. Трудовое право: Курс лекций / Толкунова В.Н. - М.: ООО «ТК Велби», 2002. - С.100. [↑](#footnote-ref-14)
15. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). - Ростов н/Д, 2002. – С. 178. [↑](#footnote-ref-15)
16. Трудовое право: Курс лекций / Толкунова В.Н. - М.: ООО «ТК Велби», 2002. - С.102. [↑](#footnote-ref-16)
17. 1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. - № 197-ФЗ // Собрание законодательства [↑](#footnote-ref-17)
18. Шкатулла В. Новый порядок заключения трудового договора // Кадровик. -2002. -№ 4. -С. 35 - 49 [↑](#footnote-ref-18)