**Содержание**

Введение

1. Понятие трудового договора

2. Стороны трудового договора

3. Требования к содержанию трудового договора

4. Срок трудового договора

5. Форма трудового договора

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

Актуальность темы курсовой работы в современных условиях не вызывает сомнения, ведь трудовой договор является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ). Свобода труда означает, что исключительное право распоряжаться своими способностями к труду принадлежит непосредственно самим гражданам. Используя это право, гражданин может самостоятельно выбирать тот или иной род деятельности и занятий. Трудовой договора обеспечивает свободный выбор как для граждан, ищущих работу в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией, так и для организаций, заинтересованных в наиболее квалифицированных и опытных работниках. Будучи равноправными, при заключении трудового договора, стороны имеют возможность договориться о наиболее приемлемых и оптимальных для них условиях труда. Значение трудового договора как правового института в современном трудовом праве обусловлено большой гибкостью и широтой сферы его применения.

Трудовой договор занимает центральное место в трудовом праве. На основании трудового договора возникают трудовые отношения работника с работодателем, что неизбежно влечет включение этих субъектов в целую систему отношений, которые регулируются трудовым правом. Трудовой договор как центральный институт трудового права является предметом исследования многих ученых. К проблемам, связанным с темой курсовой работы, обращались практически все специалисты трудового права, в частности такие крупные ученые, как: С.В. Колобова, А.М. Куренной, Т.Ю.Коршунова, В. И. Миронов, Ю.П. Орловский, С.А. Панин, О.В. Смирнов, В.Н. Скобелкин, Г.С. Скочкова, Л.А. Сыроватская, В.Н. Толкунова, Е.Б. Хохлов и многие другие.

Объектом исследования в данной курсовой работе выступают общественные отношения, связанные с трудовым договором как самостоятельным институтом трудового права.

Предмет исследования – соответствующие нормы трудового законодательства, доктринальные источники и судебная практика.

Целью исследования является комплексный анализ трудового договора. Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

1) уточнить понятие трудового договора;

2) рассмотреть стороны трудового договора и их правосубъектность;

3) всесторонне проанализировать содержание трудового договора;

4) исследовать обязательность условий трудового договора для его сторон.

5) рассмотреть нормы трудового права в отношении сроков и формы трудового договора.

В качестве общенаучных методов исследования применялись исторический, формально-логический и системный методы научного познания. По своей структуре курсовая работа состоит из введения, пяти глав, заключения, списка литературы.

**1. Понятие трудового договора**

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ч. 1 ст. 56 Трудового ТК РФ.

Установление порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров относится к ведению федеральных органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ). Поэтому данные отношения регулируются правилами, содержащимися в актах федерального уровня и прежде всего в разделе III ТК РФ. Положения данного раздела конкретизируют предусмотренный ст. 2 ТК РФ принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и основываются на общих правилах ст. 9 ТК РФ, предусматривающей регулирование указанных отношений в договорном порядке.

Статья 56 ТК РФ содержит нормативное определение одной из важнейших и наиболее массовых форм договорного регулирования трудовых отношений - трудового договора - и называет стороны такого договора. Данная статья, сохраняя общий подход к определению трудового договора, ранее заложенный в основу ст. 15 КЗоТ, содержит ряд существенных новелл.

Во-первых, из определения понятия трудового договора исключен употреблявшийся с 1992 г. в качестве синонима этого понятия термин "контракт". ТК РФ данным термином не оперирует, между тем контрактами называют трудовые договоры, предусмотренные специальными федеральными законами, регулирующими, например, прохождение государственной и муниципальной службы.

Во-вторых, определение трудового договора в ст. 56 ТК РФ структурировано иначе, чем соответствующее определение ст. 15 КЗоТ - теперь на первом плане находятся основные обязательства работодателя как стороны трудового договора. Вероятно, законодатель, используя этот прием законодательной техники, имел цель подчеркнуть повышенные социальные обязательства и ответственность работодателя по сравнению с обязательствами работника.

В-третьих, согласно ст. 15 КЗоТ, к основным обязательствам работодателя по трудовому договору относились его обязанности "выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон". ТК РФ добавляет к указанным обязанностям также обязанность "предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции", а также уточняет, что работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату "своевременно и в полном размере", что весьма актуально. Исполнение работодателем данной обязанности должно обеспечиваться, в частности, его материальной ответственностью перед работником за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

В-четвертых, к числу источников нормативного регулирования условий труда, которые должен обеспечить работодатель, 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 ст. 8 ТК РФ). Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

В-пятых, основные обязательства работника по трудовому договору ТК РФ дополнил указанием на то, что работник должен выполнять возложенную на него трудовую функцию лично. Это не предполагает возможности работника по своему усмотрению перепоручить кому-либо совершение действий, относящихся к его трудовой функции[[1]](#footnote-1).

Определение трудового договора (ст. 56), а также правила, содержащиеся в других статьях раздела III ТК РФ, установлены в общих нормах. Их применение может быть частично ограничено положениями раздела XII ТК РФ, предусматривающими особенности регулирования труда отдельных категорий работников и у отдельных видов работодателей. Указанные особенности могут устанавливать также дополнительные правила, не предусмотренные общими нормами.

Так, по общему правилу ч. 1 ст. 56 ТК РФ, работник обязан выполнять предусмотренную трудовым договором трудовую функцию (т.е. работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы - ст. 15 ТК РФ). Если работодателем является физическое лицо, то применяется специальная норма - при заключении трудового договора работник обязан выполнять не запрещенную ТК РФ или иным федеральным законом работу, определенную этим договором (ст. 303 ТК РФ).

Кроме того, применение общих норм ТК РФ к отношениям с участием индивидуального работодателя может быть ограничено просто в силу их противоречия существу соответствующих отношений. Например, согласно ч. 1 ст. 56 ТК РФ работник обязан соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Такие правила являются локальным нормативным актом (ст. 8 ТК РФ), принять который вправе только работодатель, являющийся организацией или индивидуальным предпринимателем. Принятие правил внутреннего трудового распорядка работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, невозможно. Однако это не означает, что работник, выполняющий работу у такого работодателя, не обязан соблюдать предусмотренные законодательством и работодателем требования к дисциплине труда и трудовому распорядку. В таких случаях работник обязан подчиняться правилам, определяющим распорядок работы и трудовую дисциплину, которые установлены в качестве обязанностей работника трудовым договором (ст. 189 ТК РФ) или выражены в не противоречащих трудовому договору указаниях работодателя.

Конституционный принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ), включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, предполагает свободное распоряжение гражданином своими способностями к труду, свободный выбор рода деятельности и профессии. Этим обусловлена и свобода трудового договора для гражданина, который по достижении возраста, установленного ст. 63 ТК РФ, вправе: заключить трудовой договор или отказаться от его заключения; выбирать, с каким работодателем им будет заключен трудовой договор; участвовать в согласовании с работодателем условий трудового договора; расторгнуть трудовой договор. Свобода трудового договора для работодателя частично ограничена законом (ст. 64 ТК РФ).

Трудовой договор, заключаемый в соответствии с ТК РФ, является основанием возникновения трудовых отношений (ст. 15 ТК РФ). В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или учредительным документом организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате юридических фактов, которые перечислены в ч. 2 ст. 16 ТК РФ. По общему правилу, после вступления трудового договора в силу между работником и работодателем возникают трудовые отношения. Стороны трудовых отношений приобретают права и несут обязанности, установленные ст. 21 ТК РФ для работника и ст. 22 ТК РФ - для работодателя. Поэтому необходимо иметь в виду, что перечни обязательств работодателя и работника, содержащиеся в определении трудового договора (ч. 1 ст. 56), не являются исчерпывающими.

Трудовое законодательство распространяется только на лиц, заключивших трудовые, а не гражданско-правовые договоры. Поэтому на практике важно различать трудовые договоры и ряд гражданско-правовых договоров (например, подряд, возмездное оказание услуг, поручение, агентирование, авторские и другие договоры), выполнение обязательств по которым тоже может быть связано с трудовой деятельностью физических лиц.

Например, по договору подряда подрядчик обязуется выполнить по заданию заказчика определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 702 ГК РФ). По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги, а заказчик обязуется оплатить эти услуги (ст. 779 ГК РФ). По договору поручения поверенный обязуется совершить от имени и за счет доверителя определенные юридические действия; при этом права и обязанности по сделке, совершенной поверенным, возникают непосредственно у доверителя (ст. 971 ГК РФ). По агентскому договору агент обязуется за вознаграждение совершать по поручению принципала юридические и иные действия от своего имени, но за счет принципала либо от имени и за счет принципала (ст. 1005 ГК РФ).

В практике некоторых организаций для оформления отношений по выполнению разовых работ, к которым обычно привлекаются сотрудники, не состоящие в ее штате, иногда применяется не основанная на праве форма - так называемые трудовые соглашения. Подобные соглашения не предусмотрены ни трудовым, ни гражданским законодательством, хотя по своему содержанию это чаще всего гражданско-правовые, а не трудовые договоры (договоры подряда или смешанные гражданско-правовые договоры). При этом содержащееся в названии соглашения определение "трудовое" создает немало практических проблем.

Само по себе название договора, как правило, не является основанием для его отнесения к категории трудовых или гражданско-правовых договоров. Разграничение таких договоров возможно лишь на основе анализа обязательств, составляющих предмет того или иного договора. По трудовому договору работник состоит с работодателем, как правило, в длительных отношениях и обязуется выполнять любые работы в соответствии со своей трудовой функцией. Гражданско-правовые договоры, как правило, применяются при выполнении конкретных, чаще всего разовых, работ, объем, содержание и сроки выполнения которых определяются договором.

Одним из основных критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений является самостоятельность (или несамостоятельность) труда. При несамостоятельном труде рабочей силой работника управляет не сам работник, а работодатель, который обеспечивает работнику необходимые условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации. В таких случаях работник обязан выполнять свою трудовую функцию лично, подчиняться принятым у данного работодателя правилам внутреннего трудового распорядка и нести дисциплинарную ответственность за их нарушение.

В рамках гражданско-правовых отношений лицо, являющееся исполнителем (подрядчиком, поверенным, агентом, автором и др.), самостоятельно организует деятельность по выполнению предусмотренных договором обязательств (определяет необходимые условия труда, планирует время, необходимое для выполнения работы, характер и объемы работ за определенный период и т.п.). Лицо, выполняющее работы по гражданско-правовому договору, не обязано подчиняться действующим у заказчика (доверителя, принципала и др.) правилам внутреннего трудового распорядка.

Правильное определение отрасли законодательства, на базе которого при помощи трудовых и гражданско-правовых договоров регулируются отношения, связанные с трудом, имеет важное практическое значение. От этого зависит, в частности, решение вопроса об ответственности сторон договора в случае возникновения разногласий и конфликтов. Кроме того, трудовое право предусматривает ряд льгот для наемных работников. Например, Конституция РФ, устанавливая право на отдых, фиксирует, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ст. 37). Подобных гарантий не имеют лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, так как они выполняют их, как правило, на свой риск[[2]](#footnote-2).

В случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работодателем и работником, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).

# 2. Стороны трудового договора

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Работодатель и работник в качестве сторон трудового договора являются субъектами трудовых отношений (ст. 15 ТК РФ). По определению ст. 20 ТК РФ, работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем; работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Способностью быть стороной трудового договора могут обладать также организации, не наделенные статусом юридического лица. Например, в университете входящие в него институты и факультеты могут по поручению работодателя самостоятельно принимать работников на работу и, следовательно, быть стороной трудового договора.

Необходимо иметь в виду, что перечни обязательств работодателя и работника, содержащиеся в определении трудового договора (ч. 1 ст. 56), не являются исчерпывающими. Основные права и обязанности работника и работодателя установлены соответственно в ст. ст. 21 и 22 ТК РФ.

Необходимо иметь в виду, что особенности статуса отдельных категорий работников и отдельных видов работодателей предусмотрены специальными нормами ТК РФ, содержащимися в его разделе XII.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, определен в ст. 63 ТК РФ. Правом заключения трудового договора (по общему правилу) пользуются лица, достигшие 16-летнего возраста. В то же время в трудовые отношения могут вступать лица, достигшие 15-летнего возраста, в случае если ими получено основное общее образование либо они продолжили освоение программы основного общего образования по иной, чем очная форма обучения, или они оставили общеобразовательное учреждение (не получив при этом образования) для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Учащиеся образовательных учреждений, достигшие возраста 14 лет, также могут вступать в трудовые отношения, но лишь для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения. Для этого помимо желания самого учащегося необходимо также согласие одного из его родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Очевидно, что данное согласие следует выражать в письменной форме (хотя прямого указания на форму такого согласия в законодательстве не содержится), режим обучения учащегося необходимо подтверждать справкой соответствующего образовательного учреждения.

Согласно ч. 4 ст. 63 ТК РФ, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнений (экспонирований) произведений без ущерба здоровью и нравственному воспитанию. Трудовой договор в этом случае подписывается родителем (опекуном). В свою очередь, в разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа. В Трудовом ТК РФ Российской Федерации и других нормативных актах перечислены так же случаи, когда лицо моложе 18 лет не может стать участником трудовых отношений - работником, то есть не может быть принято на работу (например, в качестве государственного служащего).

Особый правовой режим установлен для приема на работу иностранцев – иностранным гражданам установлено ограничение в осуществлении трудовой деятельности в России. Она может, как правило, иметь место только при наличии разрешения на работу[[3]](#footnote-3).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю документы, указанные в ст. 65 ТК РФ. После подписания работодателем и работником трудового договора работодатель обязан оформить прием на работу в соответствии с правилами ст. 68 ТК РФ.

# 3. Требования к содержанию трудового договора

В КЗоТ содержание трудового договора кратко раскрывалось в составе его понятия (ст. 15) и более детально регламентировалось в актах федеральных органов исполнительной власти, прежде всего Минтруда России. В ст. 57 ТК РФ универсальный перечень сведений и условий, составляющих содержание трудового договора, впервые определен на уровне федерального закона.

Указанные сведения и условия подразделяются на три группы: а) необходимые сведения (ч. 1 ст. 57), б) обязательные условия (ч. 2 ст. 57) и в) дополнительные (ч. ч. 4, 5 ст. 57) условия. При отсутствии в трудовом договоре необходимых сведений и одного или нескольких обязательных его условий этот договор не будет соответствовать требованиям, предъявляемым ТК РФом к содержанию трудового договора. Однако это не означает, что такой "дефектный" договор признается незаключенным или прекращается - соответствующие ошибки должны быть устранены по правилам ч. 3 рассматриваемой статьи.

В соответствии с ч. 1 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

- 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.

Необходимые сведения, перечисленные в ч. 1 ст. 57, не во всех случаях могут быть достаточными для определения сторон трудового договора. Поэтому на практике в трудовом договоре целесообразно также указывать фактические и почтовые адреса сторон, другие сведения, которые стороны сочтут необходимыми.

Кроме того, в некоторых случаях в трудовой договор должны включаться и другие необходимые сведения, предусмотренные специальными нормами. Например, при заключении трудового договора о работе по совместительству в таком трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
* 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 в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
* 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 в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, обязательные условия трудового договора перечислены в ч. 2 ст. 57 ТК РФ в исчерпывающем перечне. Это означает, что согласование сторонами договора указанных здесь существенных условий достаточно для признания соответствующего договора надлежаще оформленным трудовым договором со всеми вытекающими отсюда последствиями (если в договоре также содержатся необходимые сведения, указанные в ч. 1 ст. 57 и к обязательным условиям трудового договора конкретного вида не предъявляются дополнительные требования, установленные специальными нормами).

Несмотря на то, что с точки зрения юридической формы перечень обязательных условий трудового договора сформулирован как открытый (использована формулировка "другие условия"), содержание данного перечня следует считать исчерпывающим. Дело в том, что другие, помимо прямо указанных в нем, условия должны обязательно включаться в трудовой договор только в тех случаях, когда это прямо предусмотрено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Местом работы при заключении трудового договора с работодателем - юридическим лицом является соответствующая организация с указанием ее подразделения (филиала, представительства, отдела, цеха, лаборатории и др.) и места нахождения.

Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации указываются в соответствии со штатным расписанием, а если с выполнением работ по соответствующим должностям, специальностям, профессиям связано предоставление льгот или наличие ограничений, то наименования должностей, специальностей, профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать квалификационным справочникам.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих утвержден Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37[[4]](#footnote-4). В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих"[[5]](#footnote-5). Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих; Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

Дата начала работы - день, определяемый трудовым договором, в который работник обязуется приступить к исполнению трудовых обязанностей; дата начала работы может не совпадать с датой подписания договора.

Необходимо иметь в виду, что правила общих норм ТК РФ могут быть дополнены или частично ограничены положениями, содержащимися в его специальных нормах (ст. 251 ТК РФ). Поэтому для отдельных категорий работников перечень обязательных условий трудового договора может быть расширен специальными нормами. Например, при заключении трудового договора с надомником к числу обязательных условий такого договора относятся условия о порядке и сроках обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядке и сроках вывоза готовой продукции (ст. 310 ТК РФ).

Предусмотрены особенности определения обязательных условий трудовых договоров для случаев, когда работодателем является физическое лицо и религиозная организация. При заключении трудового договора с индивидуальным работодателем в такой договор включаются "все условия, существенные для работника и для работодателя" (ч. 2 ст. 303 ТК РФ). В трудовой договор с религиозной организацией в соответствии с ТК РФом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, "существенные для работника и для религиозной организации как работодателя" (ч. 3 ст. 344 ТК РФ). Для названных двух типов трудовых договоров обязательными следует считать не только те условия, которые прямо перечислены в ч. 2 ст. 57 ТК РФ, но и те, которые в указанных случаях сочтут для себя существенными работодатель и работник. Если стороны не смогут согласовать условия, субъективно определяемые ими как существенные, то соответствующий договор не будет соответствовать требованиям, предъявляемым ТК РФом к содержанию трудового договора. В этих случаях применяются правила ч. 3 ст. 57 ТК РФ.

В случаях, если трудовой договор заключается с работниками, которые относятся к одной из категорий, перечисленных в разделе XII ТК РФ, содержание существенных условий трудового договора определяется с учетом специальных норм, содержащихся в данном разделе. К таким работникам относятся: женщины, лица с семейными обязанностями; работники в возрасте до 18 лет; работники, принимаемые на работу в качестве руководителя организации или члена ее коллегиального исполнительного органа; лица, работающие по совместительству; работники, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев; работники, привлекаемые к работам вахтовым методом; надомники; работники, поступающие на работу к индивидуальному работодателю; лица, поступающие на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности; работники транспорта; педагогические работники; работники, направляемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей; работники, поступающие на работу в религиозные организации; другие категории работников, перечисленные в статьях гл. 55 ТК РФ.

Кроме того, содержание трудовых договоров с некоторыми категориями работников определяется с учетом положений специальных федеральных законов, содержащих нормы трудового права, устанавливающие требования к содержанию трудовых договоров. Таковы, например, правила ФЗ от 27.07.2004 "О государственной гражданской службе Российской Федерации"[[6]](#footnote-6), ФЗ от 02.03.2007 "О муниципальной службе в Российской Федерации"[[7]](#footnote-7), ФЗ от 22.08.1995 "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей"[[8]](#footnote-8) <3> и ряда других федеральных законов.

Отсутствие в трудовом договоре тех или иных необходимых сведений или обязательных условий (ч. ч. 1 и 2 ст. 57) - это дефект договора, но не основание для признания его незаключенным или расторжения. Такой дефект устраняется по правилам ч. 3 ст. 57 ТК РФ.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ч. ч. 1 и 2 ст. 57, то 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 такого договора.

Приведенные правила установлены в интересах работников и направлены на то, чтобы предотвратить нарушения их трудовых прав со стороны работодателей, сократить возможности для незаконных увольнений.

В ч. 4 ст. 57 ТК РФ приводится примерный перечень дополнительных (факультативных) условий, которые могут отражаться в содержании трудового договора. В трудовом договоре могут предусматриваться 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:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- 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.

По соглашению между работодателем и работником этот перечень может быть расширен или, наоборот, ни одно из условий, перечисленных в данной норме, не будет включено в трудовой договор. Юридические свойства трудового договора не зависят от наличия или отсутствия в нем дополнительных условий.

Трудовой договор не может содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с объемом его прав и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, перечисленными в ч. 4 ст. 57 ТК РФ. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Кроме того, ч. 4 ст. 57 ТК РФ запрещает включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника не только по сравнению с трудовым законодательством, но также по сравнению с условиями, предусмотренными коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В целях проверки соответствия работника поручаемой работе стороны вправе включить в трудовой договор условие об испытании. Если такое условие в трудовом договоре отсутствует, то это означает, что работник принят на работу без испытания. Следует, однако, иметь в виду, что условие об испытании не может включаться в трудовые договоры с лицами, перечисленными в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. По общему правилу, срок испытания не может превышать трех месяцев (кроме случаев, установленных в ч. 5 ст. 70 ТК РФ). Об испытании ст. ст. 70, 71 ТК РФ.

Под государственной тайной понимаются сведения военного, экономического и политического характера, имеющие важное государственное значение и специально охраняемые государством. Отношения, связанные с государственной тайной, регулируются Законом РФ от 21.07.1993 "О государственной тайне"[[9]](#footnote-9) и другими нормативными правовыми актами. Виды сведений, составляющих государственную тайну, определяются в соответствии с утвержденным Указом Президента РФ от 30.11.1995 N 1203 в редакции Указа Президента РФ от 11.02.2006 N 90 Перечнем сведений, отнесенных к государственной тайне[[10]](#footnote-10), который содержит сведения в области военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности государства, распространение которых может нанести ущерб безопасности России, а также наименования федеральных органов исполнительной власти и других организаций, наделенных полномочиями по распоряжению этими сведениями. По мере необходимости Перечень пересматривается.

Допуск (т.е. процедура оформления права граждан на доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, а организации - на проведение работ с использованием таких сведений) должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне осуществляется в соответствии с Законом РФ "О государственной тайне" и утвержденной Постановлением Правительства РФ от 28.10.1995 N 1050 Инструкцией о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне[[11]](#footnote-11). Этим же Постановлением Правительства РФ утвержден Типовой договор (контракт) об оформлении допуска к государственной тайне, являющийся приложением к трудовому договору. Допуск лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов осуществляется в соответствии с Порядком, определенным в утвержденном Постановлением Правительства РФ от 22.08.1998 N 1003 Положении о Порядке допуска лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне[[12]](#footnote-12).

Служебная и коммерческая тайны относятся к числу охраняемых законом объектов гражданских прав. Согласно ст. 139 ГК РФ, информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, 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. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами. Отношения, связанные с коммерческой тайной, регулирует ФЗ от 29.07.2004 "О коммерческой тайне"[[13]](#footnote-13).

Информация, составляющая служебную или коммерческую тайну, защищается способами, предусмотренными ГК РФ и другими законами. Лица, незаконными методами получившие информацию, которая составляет служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненные убытки. Такая же обязанность возлагается на работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору.

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 (ч. 5 ст. 57 ТК РФ).

С нашей точки зрения, установленные здесь правила декларативны и имеют целью, скорее всего, продемонстрировать заботу законодателя об интересах работников. В реальности же приведенные правила не имеют юридического смысла, так как наличие или отсутствие в трудовом договоре указанных прав и обязанностей никак не влияет на само существование этих прав и обязанностей, предусмотренных актами, имеющими большую по сравнению с трудовым договором юридическую силу.

По смыслу ч. 5 ст. 57 ТК РФ включение в трудовой договор указанных прав и обязанностей возможно как при заключении договора, так и впоследствии, путем внесения в него изменений и дополнений. Для изменения условий трудового договора необходимо согласие обеих его сторон - работодателя и работника, выраженное в соглашении об изменении условий трудового договора. Поэтому изменение условий договора, как правило, невозможно, если по этому поводу имеется волеизъявление лишь одной его стороны, а другая сторона не дает на это согласия.

Форма соглашения об изменении условий трудового договора должна быть письменной, как и форма самого трудового договора (ст. 67 ТК РФ). В обоих случаях речь идет о простой письменной форме, не требующей нотариального удостоверения, что, впрочем, не лишает стороны права удостоверить соответствующее соглашение нотариально.

# 4. Срок трудового договора

КЗоТ (ст. 17) допускал заключение трудового договора: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет; на время выполнения определенной работы. Новый ТК РФ в ст. 58 по срокам действия различает только два вида трудового договора: трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок и срочный трудовой договор, т.е. договор на срок до пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Таким образом, трудовой договор, заключаемый на время выполнения определенной работы, ранее выделявшийся в качестве самостоятельной разновидности срочного трудового договора, теперь не является элементом классификации трудовых договоров. В то же время ст. 59 ТК РФ, наряду с другими основаниями заключения срочного трудового договора, прямо предусматривает возможность заключения такого договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

Срочный трудовой договор, в отличие от трудового договора, заключаемого на неопределенный срок, может быть расторгнут работодателем без объяснения причин по истечении срока, на который такой договор был заключен (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Это дает работодателю определенные преимущества как стороне трудовых отношений. Поэтому в целях обеспечения прав другой стороны - работника - ч. 2 ст. 58 ТК РФ четко регламентирует случаи заключения срочных трудовых договоров. В случаях, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для его заключения, обязательно должны быть указаны в тексте договора, поскольку ч. 2 ст. 57 ТК РФ относит данную информацию к числу обязательных условий, которые должны содержаться в срочном трудовом договоре.

По общему правилу (п.2 ч.1 ст.58 ТК РФ), срочный трудовой договор заключается на срок до пяти лет. Специальными нормами ТК РФ и других федеральных законов этот срок может быть изменен. Например, срок трудового договора с руководителем организации определяется ее учредительными документами или соглашением сторон (ч. 1 ст. 275 ТК РФ), т.е. в таких случаях этот срок может быть как более, так и менее пяти лет. Срок трудового договора с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, сокращен по сравнению с общим сроком - он не может превышать трех лет (ч. 1 ст. 338 ТК РФ). ТК РФ прямо предусматривает возможность заключения срочного трудового договора на срок до двух месяцев (ст. ст. 289 - 292), на время выполнения сезонных работ (ст. ст. 293 - 296). Срок трудового договора может определяться также с учетом положений иных, помимо ТК РФ, федеральных законов.

Часть 2 ст. 58 ТК РФ устанавливает общие правила, определяющие случаи, когда допускается заключение срочного трудового договора: срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Таким образом, в обязательном порядке срочный трудовой договор заключается в случаях, перечисленных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ; в таких случаях заключение трудового договора на неопределенный срок следует считать недопустимым. Не обязательно, но возможно заключение срочного трудового договора в случаях, указанных в ч. 2 ст. 59 ТК РФ, при условии, что обе стороны такого договора добровольно выразили на это свое согласие.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Из содержания данного правила ч. 3 ст. 58 ТК РФ следует, что стороны трудового договора при его заключении должны однозначно определить вид договора - срочный или на неопределенный срок. Если срок действия в трудовом договоре не будет оговорен, то такой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если стороны, имея к тому юридические основания, решили заключить срочный трудовой договор, то они обязаны указать в его тексте срок действия договора и обстоятельство (причину), послужившее основанием заключения трудового договора на определенный срок. Оговорить срок действия трудового договора можно несколькими способами.

Во-первых, в тексте договора можно непосредственно указать конкретные календарные даты начала и истечения срока его действия либо, указав дату заключения договора, установить, что договор заключен на определенный календарный период (на один или несколько месяцев, на один год или несколько лет).

Во-вторых, в случаях, когда точную дату истечения срока трудового договора определить затруднительно, срок трудового договора может быть установлен путем указания на день возникновения юридического факта (действия или события), в отношении которого заранее известно, что он определенно возникнет. Например, в срочном трудовом договоре, заключаемом с лицом на период замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется его рабочее место, срок такого договора можно ограничить днем выхода на работу временно отсутствующего работника.

В-третьих, в случаях, когда выполнение определенной работы не может быть определено конкретной датой, срок трудового договора может устанавливаться путем указания на день окончательного выполнения конкретно определенного объема указанной работы. Например, в трудовом договоре с лицом, принимаемым для подготовки годовой бухгалтерской отчетности и сдачи ее в налоговые органы, в качестве срока прекращения трудового договора может быть указан день окончательной сдачи всех входящих в состав отчетности документов в уполномоченный налоговый орган. В трудовом договоре с лицом, принимаемым для выполнения малярных работ, сроком прекращения договора может являться день, в который уполномоченное лицо работодателя осуществит приемку всего объема подлежавших выполнению работ.

Исчисление сроков трудовых договоров в таких случаях производится по правилам ст. ст. 14 и 79 ТК РФ.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Часть 4 ст. 58 ТК РФ в целом сохранила содержание и общий смысл норм, ранее установленных в ст. 30 КЗоТ. Однако данная статья КЗоТ предусматривала, что в указанных в ней случаях действие трудового договора "считается продолженным" на неопределенный срок, в то время как согласно ч. 4 ст. 58 ТК РФ в таких случаях трудовой договор "считается заключенным" на неопределенный срок. Это означает, что при наличии условий, названных в ч. 4 ст. 58 ТК РФ, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок и влечет соответствующие правовые последствия для сторон с даты его вступления в силу, несмотря на то что такой договор первоначально заключался как срочный. Кроме того, норма ТК РФ сформулирована более корректно - она распространяется только на случаи, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения договора в связи с истечением его срока. Таким образом, стороны могут расторгнуть такой трудовой договор по общим основаниям (ст. 77 ТК РФ).

Истечение срока трудового договора является одним из оснований прекращения трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Прекращение трудового договора в таких случаях происходит в силу приказа работодателя об увольнении работника в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом работодатель обязан письменно предупредить работника об истечении срока действия трудового договора не менее чем за три дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

Несмотря на то, что ТК РФ существенно расширил возможности заключения срочных трудовых договоров по сравнению с КЗоТ, случаи заключения срочных договоров по-прежнему строго регламентированы ТК РФ и другими федеральными законами. Каждый случай заключения срочного трудового договора должен быть юридически обоснован.

Поэтому трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Подтверждение наличия или отсутствия законных оснований к заключению срочного трудового договора относится к компетенции суда общей юрисдикции.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, то суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок (п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового ТК РФ Российской Федерации"[[14]](#footnote-14)).

Часть 6 ст. 58 ТК РФ в императивной норме запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Следует отметить, что данное правило имеет в значительной степени декларативный характер. Дело в том, что весьма проблематично определить истинные цели заключения срочного трудового договора, если для его заключения имелось достаточное формальное основание (причина) из числа предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами и соответствующее основание (причина) обозначены в тексте договора в соответствии со ст. 59 ТК РФ. В то же время, если будет доказано заключение срочного трудового договора в целях, указанных в ч. 6 ст. 58 ТК РФ, то к работодателю возможно применение административно-правовых санкций за нарушение законодательства о труде в соответствии с КоАП РФ.

**5.** **Форма трудового договора**

В соответствии с ч. 1 ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Правило о том, что трудовой договор заключается только в письменной форме, новеллой не является, аналогичная норма действовала с 1992 г. (ч. 1 ст. 18 КЗоТ). Как и прежде, данное правило сформулировано в императивной норме, не допускающей возможности заключения устного трудового договора. Удобство письменной формы трудового договора состоит в том, что важнейшие условия соглашения между работодателем и работником устанавливаются в едином, обязательном для сторон документе. В случае возникновения индивидуального трудового спора надлежаще оформленный трудовой договор может иметь доказательственное значение.

В письменной форме должны заключаться трудовые договоры со всеми лицами, вступающими с трудовые отношения с соответствующим работодателем, - с постоянными и временными работниками по основному месту работы и при совместительстве, с надомниками и др. Письменная форма трудового договора является обязательной также в отношениях с любыми работодателями - юридическими и физическими лицами, а также иными субъектами, наделенными правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами.

По общему правилу, трудовой договор должен быть составлен в письменной форме в двух экземплярах (по одному экземпляру для работодателя и для работника). Однако в случаях, установленных ч. 3 ст. 67 ТК РФ, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Трудовой договор считается оформленным надлежащим образом в день его подписания сторонами при условии, что этот документ содержит все обязательные условия и другие необходимые сведения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Как правило, с этого момента он является юридическим основанием для издания приказа или распоряжения о приеме на работу в соответствии с ч. 1 ст. 68 ТК РФ (кроме случаев, предусмотренных в ч. 3 ст. 67). Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, то для установления трудовых отношений необходимы подписи обеих сторон трудового договора на этом документе.

По общему правилу, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя (ст. 61, ч. 2 ст. 67 ТК РФ). Исключения из данного правила предусмотрены, в частности, ч. 3 ст. 67 ТК РФ.

Единая универсальная форма трудового договора, которая могла бы применяться при заключении трудовых договоров любыми работодателями с любыми работниками, нормативными правовыми актами не предусмотрена. Некоторым ориентиром может служить Примерная форма трудового договора (контракта) с работником, утвержденная Постановлением Минтруда России от 14.07.1993 N 135[[15]](#footnote-15). Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия утвержден Приказом Минэкономразвития России от 02.03.2005 N 49[[16]](#footnote-16). Примерная форма служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации утверждена Указом Президента РФ от 16.02.2005 N 159[[17]](#footnote-17). Примерные формы контрактов с руководителями федеральных государственных унитарных предприятий, действующих в разных отраслях экономики, в зависимости от подчиненности соответствующих предприятий были утверждены также рядом отраслевых актов, которые могут применяться в части, не противоречащей ТК РФ.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, 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 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Для сравнения напомним, что КЗоТ содержал следующее правило: "фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен" (ч. 3 ст. 18). Данная, весьма неудачно сформулированная, норма нередко толковалась таким образом, что в указанных случаях допускается отсутствие письменной формы трудового договора. Поэтому ТК РФ, сохраняя в целом указанное правило, в императивной норме установил обязательность оформления в таких случаях письменного трудового договора не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67). Это правило весьма важно, так как без вступившего в силу письменного трудового договора с 01.02.2002 в принципе невозможно наличие трудовых отношений между работником и работодателем (ст. ст. 15, 61 ТК РФ).

Не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, когда работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Пленум Верховного Суда РФ в п. 12 Постановления от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового ТК РФ Российской Федерации"[[18]](#footnote-18) разъяснил, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Часть 3 ст. 67 ТК РФ содержит новые нормы, предусматривающие для оговоренных здесь случаев процедуру согласования возможности заключения трудовых договоров или их условий с лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам: при заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Например, в соответствии с п. 258 Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов, утвержденных Приказом Минфина России от 28.12.2001 N 119н[[19]](#footnote-19), прием на работу и увольнение заведующих складами, кладовщиков и других материально ответственных лиц осуществляются по согласованию с главным бухгалтером организации.

В таких случаях изменяются общие правила вступления трудового договора в силу, предусмотренные ч. 1 ст. 61 ТК РФ, которые были рассмотрены выше.

Правило о том, что в установленных в ч. 3 ст. 67 случаях может быть предусмотрено составление трудового договора не в двух, а большем количестве экземпляров, следует рассматривать как специальную норму, ограничивающую действие общего правила, установленного по этому поводу в ч. 1 ст. 67 ТК РФ.

**Заключение**

Напоследок хотелось бы отметить, что существенным недостатком современного состояния трудовых отношений является отсутствие четкого механизма реализации принципов, заложенных в законодательстве. Следует также выработать практические рекомендации, которые позволили бы конкретным участникам трудовых отношений знать и уметь правильно применять существующие правовые нормы.

Безусловно, трудовой договор имеет большое народно-хозяйственное и правовое значение. Основная функция трудового договора – создать действие во времени трудового правоотношения и регулировать его. Трудовой договор является основой правовой формы привлечения, распределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов. Это одна из правовых форм осуществления работниками принципа свободного труда. Как было сказано, необходимо отличать трудовой договор от смежных договоров, предметом которых является труд человека и относящихся к сфере гражданского права. Правильное разграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров имеет большое практическое значение, так как трудовые права и обязанности, установленные законодательством о труде, распространяются только на лицо, заключившее трудовой договор.

В заключении, следует отметить, что, несмотря на многие недостатки в практике применения трудового договора, на сегодняшний день из всех форм реализации права граждан на труд, трудовой договор следует признать главной формой, так как именно он лучше всего отвечает потребностям трудовых отношений рыночной экономики, основанной на наемном характере труда.

**Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации – Спб.: Эксмо, 2008
2. Временные рекомендации Минтруда РСФСР от 29 марта 1991 г. "О применении контрактной формы заключения трудового договора с руководителями предприятий" // Бюллетень Минтруда СССР, 1991, № 4-6
3. Кодекс законов о труде РСФСР, М., 1922
4. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. /Под ред. К.Н. Гусова.- М.: “Проспект”, 2003
5. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. /Под ред. Ю.П. Орловского. - М.: Инфра-М, 2007
6. Конституция Российской Федерации // Российская Газета, 1993
7. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт) – Ростов н/Д, 2008
8. Молодцов М.В. Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Норма, 2008
9. Желтов О.Б. Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах)// Юрист, 2008
10. Кодекс законов о труде РСФСР – 1922
11. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М., 2009
1. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М., 2009 с.58 [↑](#footnote-ref-1)
2. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М., 2009 с.112 [↑](#footnote-ref-2)
3. ФЗ от 25.07.2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (с изм., внесенными ФЗ от 18.07.2006 г. N 113-ФЗ), вступившим в силу 01.11.2002 г. (с последующими изменениями и дополнениями) [↑](#footnote-ref-3)
4. Бюллетень Минтруда России. 1998. N 12; 2000. N 2, 8; 2001. N 5; 2002. N 6 - 8; 2003. N 8, 11; Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2006. N 11. [↑](#footnote-ref-4)
5. СЗ РФ. 2002. N 44. Ст. 4399; 2003. N 52. Ст. 5066. [↑](#footnote-ref-5)
6. СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215; 2006. N 6. Ст. 636; 2007. N 10. Ст. 1151; N 16. Ст. 1828. [↑](#footnote-ref-6)
7. СЗ РФ. 2007. N 10. Ст. 1152. [↑](#footnote-ref-7)
8. СЗ РФ. 1995. N 35. Ст. 3503; 2000. N 32. Ст. 3341; N 33. Ст. 3348; N 46. Ст. 4537; 2003. N 46. Ч. I. Ст. 4435; 2004. N 35. Ст. 3607; N 45. Ст. 4377; РГ. 30.11.2004; СЗ РФ. 2005. N 1. Ч. I. Ст. 15; N 19. Ст. 1752; 2008. N 18. Ст. 1938. [↑](#footnote-ref-8)
9. РГ. 21.09.1993; СЗ РФ. 1997. N 41. Ст. 4673; 2003. N 27. Ст. 2700; N 46. Ч. II. Ст. 4449; 2004. N 27. Ст. 2711; N 35. Ст. 3607; 2007. N 49. Ст. 6055, 6079. [↑](#footnote-ref-9)
10. СЗ РФ. 1995. N 49. Ст. 4775; 2006. N 8. Ст. 892; 2007. N 53. Ст. 6550; 2008. N 18. Ст. 2007. [↑](#footnote-ref-10)
11. СЗ РФ. 1997. N 43. Ст. 4987; 2003. N 33. Ст. 3269; 2004. N 47. Ст. 4658. [↑](#footnote-ref-11)
12. СЗ РФ. 1998. N 35. Ст. 4407; 2008. N 21. Ст. 2465; N 22. Ст. 2575. [↑](#footnote-ref-12)
13. СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3283; 2006. N 6. Ст. 636; N 52. Ст. 5497; 2007. N 31. Ст. 4011. [↑](#footnote-ref-13)
14. РГ. 2004. 8 апреля. [↑](#footnote-ref-14)
15. Бюллетень Минтруда России. 1993. N 9 - 10. [↑](#footnote-ref-15)
16. БНА. 2005. N 23. [↑](#footnote-ref-16)
17. РГ. 2005. 18 февраля. [↑](#footnote-ref-17)
18. РГ. 2004. 8 апреля. [↑](#footnote-ref-18)
19. РГ. 2002. 27 февраля, 22 мая; 2007. 12 мая. [↑](#footnote-ref-19)