**План**

Введение

Глава I. Трудовой договор: понятие, особенности, стороны

1.1 Понятие и юридическое значение трудового договора

1.2 Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров

1.3 Работник и работодатель, как основные участники трудового договора

Глава II. Порядок заключения трудового договора

2.1 Условия заключения трудового договора

2.2 Документы необходимые для заключения трудового договора

2.3 Форма заключения трудового договора

2.4 Вступление в силу трудового договора

Глава III. Содержание трудового договора

3.1 Содержание трудового договора

3.2 Срок трудового договора

3.3 Срочный трудовой договор

Заключение

Список использованной литературы

Приложение

**Введение**

Тема “Трудовой договор” является достаточно актуальной и особо значимой для каждого трудоспособного гражданина. Трудовой договор – один из основных институтов трудового права; в трудовом кодексе он занимает центральное место и включает правовые нормы, определяющие стороны и порядок заключения трудового договора, его содержание, правила, регламентирующие порядок оформления приема на работу, перевода, изменения существенных условий трудового права, отстранения от работы, а также прекращения трудовых отношений.

Трудовой договор является юридическим фактом, порождающим трудовое правоотношение, и в то же время – основанием его действия во времени. Это обеспечивает возможность работнику и работодателю учитывать (согласовывать) взаимные интересы не только на момент возникновения трудового правоотношения, но и в период его существования. Изменение условий трудового договора или его прекращение соответственно изменяют или прекращают трудовое правоотношение. Заключая трудовой договор, гражданин реализует предоставленное ему Конституцией РФ право свободно выбирать работу в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Для работодателя право заключать трудовые договоры означает возможность подбирать таких работников, которые по своим профессиональным и деловым качествам соответствуют поручаемой работе, являются наиболее квалифицированными и опытными работниками.

Заключив трудовой договор с работодателем, гражданин становится его работником и с этого момента вправе претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные законодательством о труде. Со своей стороны работодатель приобретает право требовать от работника подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, добросовестного отношения к трудовым обязанностям, исполнения указаний и распоряжений руководителя о труде, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором. В случае необходимости работодатель вправе применять к работнику меры дисциплинарного воздействия.

Можно сказать, что трудовой договор предназначен для урегулирования отношений между работником и работодателем, к сведению к минимуму спорных ситуаций, которые могут возникнуть в течение действия трудового договора. Особенно защищает трудовой договор работника потому, что по сложившейся практике именно он является наиболее слабой стороной в данном виде правоотношений.

Исходя из того, что в основе трудового договора лежат такие принципы, как свобода выбора профессии, право на труд соответствующий правилам безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации по половому признаку, национальности, социальному положению, а также право на отдых и защиту от безработицы трудовой договор можно считать элементом правового государства.

Значение трудового договора в механизме правового регулирования труда заключается в следующем:

1. Трудовой договор – форма привлечения к трудовой деятельности. Именно через посредство этого договора реализуется право человека на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается (ст.2 ТК РФ).

2. Трудовой договор является юридическим фактом, инициирующим трудовое правоотношение (ст.15 ТК РФ).

3. Трудовой договор – это лакмус, определяющий наличие или отсутствие в каждом конкретном случае трудового отношения, т.е. возможности применения трудового права (ч.1 ст.11, ч.1 ст. 16 ТК РФ).

4. Трудовой договор можно рассматривать как один из способов регулирования трудовых отношений (ст.9 ТК РФ).

5. Трудовой договор – один из главных институтов отрасли и науки трудового права.

6. Трудовой договор – важный инструмент кадрового менеджмента[[1]](#footnote-1).

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: Т.Ю.Коршунова, В. И. Миронов, Ю.П. Орловский, С.А. Панин, О.В. Смирнов, В.Н. Скобелкин, В.Н. Толкунова, Е.Б. Хохлов и многие другие.

**Объектом** курсового исследования выступают общественные отношения, связанные с трудовым договором как самостоятельным институтом трудового права. **Предмет исследования** – соответствующие нормы трудового законодательств. **Целью** исследования является комплексный анализ трудового договора, для достижения чего поставлены следующие задачи: 1) уточнить понятие трудового договора и его отличия от смежных гражданско-правовых договоров; 2) рассмотреть стороны трудового договора и их правосубъектность; 3) всесторонне проанализировать содержание трудового договора; 4) исследовать обязательность условий трудового договора для его сторон.

В качестве общенаучных **методов исследования** применялись методы формально-логический и системно-структурного анализа. По своей структуре курсовая работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

Таким образом, обосновав значимость и актуальность данной темы, определив и составив план решения поставленных задач, можно приступить к раскрытию проблем, являющихся объектом исследования.

**1. Трудовой договор. Понятие, особенности, стороны**

**1.1 Понятие и юридическое значение трудового договора**

Трудовой договор - 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 (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)[[2]](#footnote-2).

Трудовой договор – основной институт трудового права, отражающий характерные особенности трудовых отношений. Трудовой договор является правовой формой индивидуального регулирования труда в организациях, основой для развития трудовых отношений[[3]](#footnote-3).

В науке трудового права трудовой договор рассматривают в следующих двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение. Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовым законодательством.

Трудовой договор - это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника, его здоровье, честь и достоинство. Трудовой договор, отражая индивидуальный способ регулирования труда, может предусмотреть дополнительные трудовые льготы для работника.

Федеральный закон от 30 июня 2006г. N 90-ФЗ не внес принципиальных изменений в понятие трудового договора, сформулированное в ст. 56 ТК РФ. Часть 1 комментируемой статьи приведена в соответствие с новой редакцией ст. 5 ТК РФ, в которой уточнены понятия "трудовое законодательство" и "иные нормативные правовые акты", регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. В нее внесены также некоторые редакционные изменения, не меняющие существа самого понятия трудового договора.

Трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) согласно новой редакции ст. 5 ТК состоит из Трудового Кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. К иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, относятся: указы Президента РФ; постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

**1.2 Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров**

Сформулированное в ст. 56 ТК РФ понятие трудового договора позволяет выделить его основные элементы (признаки), позволяющие отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, - договора подряда (ст. 702 ГК); договора на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технических работ (ст. 769 ГК); договора возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК); договора поручения (ст. 971 ГК).

К таким элементам относятся:

специфика обязанности, принимаемой на себя по трудовому договору работником, выражающаяся в выполнении работы по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, т.е. обусловленной соглашением сторон трудовой функции;

выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому распорядку;

обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату[[4]](#footnote-4).

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

Например, согласно п. 1 ст. 702 ГК по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. По договору на выполнение опытно-конструкторских и технологических работ исполнитель обязуется разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее (п. 1 ст. 769 ГК).

При выполнении трудовой функции по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат труда работника достаточно сложно. Так, результат труда бухгалтера, экономиста, менеджера и др. при выполнении ими своих трудовых обязанностей, как правило, получает свое выражение в результате работы отдела, цеха и т.п. в целом.

В связи с этим трудовая функция работника, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата. Хотя в процессе ее выполнения достижение тех или иных конкретных результатов возможно. Однако достижение того или иного конкретного результата в процессе выполнения трудовой функции не является единственной целью трудового договора и не прекращает его действия в связи с достижением этого результата. Это обстоятельство в полной мере относится и к такому элементу трудовой функции, как конкретный вид поручаемой работы.

Выполнение трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка - второй по важности элемент, отражающий специфику трудового договора.

В отличие от трудового договора, по которому работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим рабочего времени, технологическую дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, предполагают автономию воли исполнителя. Так, например, по договору подряда, если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика (п. 3 ст. 703 ГК).

Предусмотренная ст. 56 ТК РФ обязанность работодателя обеспечивать работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, также отличает трудовой договор от смежных гражданско-правовых договоров, по которым исполнители работы не только самостоятельно определяют способы ее выполнения, но и, как правило, выполняют ее из своих материалов, своими силами и средствами.

В отличие от трудового договора, по которому работодатель обязуется полностью и своевременно не реже чем каждые полмесяца выплачивать работнику заработную плату, по гражданско-правовым договорам оплата производится по окончании работы за ее конечный результат. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Она определяется на основании заранее установленных системы заработной платы, размера тарифной ставки, оклада и различного вида выплат (ст. ст. 132, 135 ТК РФ). Результат работы по гражданско-правовому договору оплачивается в соответствии с ценой, обусловленной договором (ст. ст. 711, 774, 781, 972 ГК РФ).

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, имеет весьма важное практическое значение. Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. Ему должны предоставляться соответствующие социальные гарантии. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, такими гарантиями не пользуются. Вместе с тем следует иметь в виду, что в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 11 ТК РФ).

Таким образом, отличительными специфическими признаками трудового договора являются следующие:

1) его предметом является личное выполнение трудовой функции;

2) выполнение работы определенного рода;

3) подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка;

4) оплата труда по заранее установленным нормам, но не ниже гарантированного минимума, установленного на федеральном уровне.

Сказанное выше позволяет сформулировать основные отличия трудового договора от гражданско-правовогопо следующим критериям:

1. Гражданско-правовой договор объединяет различные типы договорных отношений (купли-продажи, подряда и др.). Трудовой же договор - это единое понятие, отражающее все элементы отношений по поводу использования рабочей силой.
2. Отличие по механизму регулирования возникающих правоотношений. В одном случае трудовые отношения регулируются трудовым правом; другом - гражданским правом.
3. По трудовому договору работник выполняет работу по определенной специальности, квалификации, должности, профессии. Он обязан осуществлять любые задания администрации, относящиеся к его трудовой функции по оговоренной в трудовом договоре специальности. По договору подряда или поручения гражданин выполняет только индивидуально-конкретную работу, порученную ему заказчиком.
4. По трудовому договору работник подчиняется правилам внутреннего распорядка, режиму рабочего времени. Подрядчик же, выполняя индивидуально-трудовой заказ, не подчиняется распорядку, а работает в удобное для себя время, сам организует труд, сам обеспечивает за его безопасность, отвечает за случайную гибель или повреждения предмета договора.
5. По трудовому договору работник обязан выполнить определенную меру труда в известный промежуток времени. Например, сдельщик должен выполнить дневную норму выработки, а служащий или повременщик - проработать установленное количество часов. Подрядчика же связывает только конечный срок, момент передачи заказчику овеществленного труда.
6. Трудовой договор фиксируется в трудовой книжке, а гражданско-правовой нет.

**1.3 Работник и работодатель, как основные участники трудового договора**

трудовой договор правовой работа

**Трудовой договор — это двустороннее соглашение. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.** Согласно ст. 20 ТК РФ работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения (заключать трудовые договоры) с работодателями имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК, - также лица, не достигшие указанного возраста (ст. 63 ТК РФ).

Работодателем является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ч. 4 ст. 20 ТК). Поскольку ст. 20 ТК в качестве работодателя называет именно юридическое лицо, то не может признаваться работодателем филиал или представительство юридического лица, несмотря на то, что они являются его обособленными подразделениями и расположены вне места нахождения юридического лица.

Работодателями - физическими лицами в соответствии со ст. 20 ТК признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Эти работодатели - физические лица также именуются индивидуальными предпринимателями. Они несут перед работниками, вступившими с ними в трудовые отношения, все те обязанности, которые ТК возлагает на работодателей - индивидуальных предпринимателей. Осуществление ими указанной деятельности в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования не освобождает их от исполнения обязанностей работодателя;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Они именуются работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. Физические лица имеют право выступать в качестве работодателей, если они достигли возраста 18 лет при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме. Лица, не достигшие указанного возраста, могут выступать в качестве работодателей, если в случаях, предусмотренных законом, они приобрели дееспособность в полном объеме.

Гражданская дееспособность - это способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их. В полном объеме она возникает с наступлением совершеннолетия, т.е. по достижении 18-летнего возраста (ст. 21 ГК).

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Гражданин может быть ограничен в дееспособности судом в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством, в случае, если вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами он ставит свою семью в тяжелое материальное положение. Над ним устанавливается попечительство (ст. 30 ГК).

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей)[[5]](#footnote-5).

Каждый работник, подписывая трудовой договор, принимает на себя **определенные обязательства**:

* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
* На работников отдельных категорий законами и иными нормативными правовыми актами возлагаются некоторые общие дополнительные обязательства, связанные со спецификой выполняемой ими работы[[6]](#footnote-6).

Таким образом, институт трудового договора является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда гражданина (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ). Заключив трудовой договор, гражданин становится работником. Работодатель, заключая трудовой договор, получает возможность подобрать необходимых ему работников. Юридический факт заключения трудового договора влечет возникновение взаимных прав и обязанностей для работника и работодателя.

**Глава II. Порядок заключения трудового договора**

**2.1 Условия заключения трудового договора**

Трудовой договор заключается между работником и работодателем путём непосредственных переговоров. Стороны свободны в выборе партнёра и определении (в пределах установленных законодательством) условий трудового договора. Однако, если работник абсолютно свободен в выборе работодателя, то работодатель может устанавливать только такие критерии для отбора претендентов, как уровень квалификации, опыт работы, деловые качества, а также дополнительные навыки, необходимые для выполнения трудовой функции (знание иностранного языка, владение смежной профессией и т.п.). Не допускается установление, каких бы то ни было ограничений, или преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами (ст.64 ТК РФ). Трудовой кодекс устанавливает прямую норму, запрещающую отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам связанным с беременностью или наличием детей[[7]](#footnote-7).

Запрещается отказывать в заключение трудового договора работнику, приглашённому в письменной форме в порядке перевода из другой организации, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если же такой работник в пределах месяца после увольнения с прежнего места работы не выразил желания заключить трудовой договор с пригласившей его организацией, последняя вправе отказать ему в заключение трудового договора.

Таким образом, трудовой кодекс признаёт необоснованным любой отказ в заключение трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу.

Исключение из общего правила, запрещающего отказывать в заключение трудового договора по обстоятельствам не связанным с деловыми качествами работника, составляют случаи, прямо предусмотренные законом. Так, например, исходя из особых требований, которые предъявляются лицам, замещающим государственные должности, ст. 21 Закона об основах государственной службы запрещает, как общее правило, приём на государственную службу российских граждан, имеющих гражданство иностранного государства. Не может быть принят на государственную службу гражданин, отказавшийся пройти процедуру оформления допуска к сведениям, составляющим государственную тайну.

Отказывая в заключение трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа, в частности указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую он претендует. По требованию этого лица причина отказа должна быть изложена в письменной форме. Считая отказ в заключение трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суде.

**2.2 Документы необходимые для заключения трудового договора**

При заключении трудового договора гражданин предъявляет работодателю документы, перечень которых предусмотрен ст. 65 Трудового кодекса:

* 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[[8]](#footnote-8).

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Трудовая книжка на сегодняшний день остаётся основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работников. По записям в трудовой книжке устанавливается общий, специальный и непрерывный стаж, с которым законы, иные нормативные правовые акты связывают возможность реализации тех или иных прав, а также предоставление определённых льгот и преимуществ. Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, которые проработали в организации свыше пяти дней и для которых работа в данной организации является основной.

Записи о наименовании работы или должности, на которую принят работник, производятся в соответствии с трудовым договором, а записи о причинах прекращения трудового договора – в соответствии с формулировками Трудового кодекса и со ссылкой на соответствующую статью и пункт. Не должны записываться в трудовую книжку сведения о взысканиях, применяемых к работнику, за исключением случая, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

**2.3 Форма заключения трудового договора**

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме. Это означает, что работник и работодатель составляют специальный документ – договор в котором отражаются наименования сторон, заключивших трудовой договор, и все его условия, предусмотренные сторонами. Договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых удостоверяется подписью работника и руководителя организации (работодателя). Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, а другой хранится у работодателя.

Письменная форма трудового договора обязательна как по основному месту работы, так и при поступлении на работу по совместительству, даже если она выполняется в той же организации, что и основная работа.

Ответственность за соблюдение порядка заключения трудового договора возлагается на руководителя организации. Работник не несёт какой-либо ответственности за то, что трудовой договор оформлен с ним не в письменной форме или оформлен не надлежащим образом, или не издан приказ о его зачислении на работу.

Для того, что бы избежать не благоприятных для работника последствий, вызванных нарушением порядка заключения трудового договора, ч.2 ст.67 ТК РФ предусматривает, что трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключённым, если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

**2.4 Вступление в силу трудового договора**

Понятия "вступление трудового договора в силу" и "начало работы" различны. Вступление договора в силу означает, что стороны приняли на себя взаимные обязательства по договору, подписав его. Однако начало реализации этих обязательств не всегда совпадает с моментом подписания договора.

Вступление трудового договора в силу означает, что с этого момента его стороны приобретают права и несут обязанности, предусмотренные ст. ст. 21, 22 ТК. В соответствии с ч. 1 ст. 61 трудовой договор считается вступившим в силу, как общее правило, со дня его подписания обеими сторонами - работником и работодателем. Законом или иным нормативным правовым актом может быть определен иной момент вступления в силу трудового договора.

Стороны вправе и сами определить иной срок вступления трудового договора в силу. Например, по истечении недели или месяца со дня его подписания. Если трудовой договор с работником не был надлежащим образом оформлен, но работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовой договор считается вступившим в силу со дня фактического допущения работника к работе.

В тех случаях, когда по договоренности между работником и работодателем срок вступления трудового договора в силу не совпадает с днем его подписания, в договоре должна быть указана точная дата вступления подписанного трудового договора в силу, т.е. число, месяц и год. При заключении трудового договора стороны определяют в нем и день, с которого работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей, т.е. указывают конкретное число, месяц и год.

Если день начала работы при заключении трудового договора не определен, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления трудового договора в силу (например, если трудовой договор подписан сторонами 1 марта 2009 г., то работник должен приступить к работе 2 марта 2009 г.).

В тех случаях, когда работник, заключивший трудовой договор, не приступил к работе в установленный срок (в день начала работы), работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом он не обязан выяснять причину, по которой работник не вышел на работу. Практически работодатель вправе издать приказ об аннулировании трудового договора уже на следующий день после того дня, в который работник должен был приступить к работе, но не приступил. Вместе с тем он может сделать это и в более поздний срок, если работник так и не вышел на работу.

Работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником по трудовому договору, признанному аннулированным, за исключением обязательств, связанных с обеспечением по обязательному социальному страхованию. Аннулирование трудового договора, как предусмотрено ч. 4 ст. 61 ТК РФ, не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования. Аннулирование трудового договора не может служить препятствием для заключения нового трудового договора, если впоследствии стороны придут к соглашению о необходимости вступить в трудовые правоотношения.

Таким образом, трудовой договор заключается между работником и работодателем и, исходя из того, что работодатель при заключении трудового договора должен располагать необходимой информацией как о личности поступающего, так и о его деловых качествах, определен перечень обязательных документов, которые поступающий на работу предъявляет работодателю. Трудовой договор заключается в письменной форме. Вступление договора в силу означает, что стороны приняли на себя взаимные обязательства по договору, подписав его. Однако начало реализации этих обязательств не всегда совпадает с моментом подписания договора. В ряде случаев работник приступает к работе без подписания договора. В таких случаях договор вступает в силу со дня его фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, который в 3-дневный срок обязан оформить с ним письменный трудовой договор.

**Глава III. Содержание трудового договора**

**3.1 Содержание трудового договора**

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ внес в ст. 57 ТК РФ существенные изменения и дополнения. Прежде всего, следует отметить, что она предусматривает дополнительные сведения и условия, подлежащие включению в трудовой договор.

Содержание трудового договора состоит из трех частей. Первая часть включает сведения, характеризующие работника и работодателя. Вторая - обязательные условия трудового договора и третья - условия трудового договора, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению.

В соответствии с ч. 1 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются сведения о работнике и работодателе.

Работник как сторона трудового договора указывает в договоре фамилию, имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим его личность. Новая редакция комментируемой нормы предусматривает необходимость указывать в трудовом договоре и сведения о самих документах, удостоверяющих личность работника (наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дату его выдачи). В трудовом договоре указывается также почтовый адрес, по которому зарегистрирован работник. Если этот адрес не совпадает с местом фактического проживания работника, то указывается и почтовый адрес фактического его проживания.

Сведения о работодателе включают полное его наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму, место нахождения и почтовый адрес организации.

Согласно п. 2 ст. 54 ГК место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации. Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа - иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности. Почтовый адрес организации определяет ее фактическое территориальное расположение, т.е. почтовый индекс, название города, поселка, наименование улицы и номер дома (строения).

К числу подлежащих включению в трудовой договор сведений о работодателе (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) новая редакция комментируемой статьи относит и идентификационный номер налогоплательщика. Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) присваивается налоговым органом по месту нахождения при постановке на учет организации при ее создании, в т.ч. путем реорганизации[[9]](#footnote-9).

В соответствии с новой редакцией ст. 57 в трудовом договоре должны содержаться также сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор (фамилия, имя, отчество руководителя организации (директора, генерального директора) или другого лица, уполномоченного представлять работодателя в трудовых отношениях), и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (учредительные документы юридического лица (организации), локальный нормативный акт, должностная инструкция, доверенность и др.).

В трудовом договоре указывается также место и дата его заключения.

Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, в трудовом договоре должны быть указаны его фамилия, полное имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим личность, сведения о самих этих документах (наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дата его выдачи), а также домашний (почтовый) адрес работодателя - физического лица.

Все предусмотренные ч. 1 ст. 57 сведения о работнике и работодателе в обязательном порядке должны быть включены в содержание трудового договора. Вместе с тем следует иметь в виду, что согласно ч. 3 комментируемой статьи отсутствие в трудовом договоре того или иного сведения из числа сведений, подлежащих включению в трудовой договор, само по себе не является основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из этих сведений, то он должен быть дополнен недостающими сведениями. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора работодателем на основании соответствующих документов.

Часть 2 ст. 57 предусматривает условия, обязательные для включения в трудовой договор. В прежней редакции эти условия именовались существенными. Замена термина "существенные" условия на "обязательные" вполне правомерна, т.к. термин "существенные" применительно ко всем условиям, содержащимся в ч. 1 ст. 57, не соответствовал сложившимся в правовой науке представлениям о понятии "существенные условия договора". Ими признаются условия, необходимые и достаточные для того, чтобы договор считался заключенным. К таким условиям из числа условий, предусмотренных комментируемой статьей, с полным основанием можно отнести только такие, как место работы, трудовая функция и дата начала работы. Эти условия являются не только обязательными, но и необходимыми условиями трудового договора, т.е. такими условиями, без которых трудовой договор не может считаться заключенным.

Что касается других "обязательных условий", то их объем зависит исключительно от той цели, для которой принимается соответствующая норма. К числу обязательных для включения в трудовой договор условий ч. 2 комментируемой статьи относит:

1) место работы, под которым понимается конкретная организация - юридическое лицо, имеющее свое наименование. Если работник принимается на работу в филиал или представительство юридического лица, или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, в трудовом договоре указываются как собственное наименование филиала или представительства (иного обособленного структурного подразделения), его почтовый адрес (название населенного пункта, наименование улицы, номер строения), так и полное наименование юридического лица, структурным подразделением которого являются филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности;

2) трудовую функцию работника, которая заключается в выполнении работы по соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием либо по определенным профессии или специальности с указанием квалификации либо в выполнении конкретного вида работы, поручаемой работнику. Закон ничего не говорит о том, что следует понимать под конкретным видом работы. Очевидно, речь идет о работе, которая не вписывается (не укладывается) в содержание работы по той или иной конкретной должности, профессии или специальности. В связи с этим конкретный вид работы, поручаемый работнику, может составлять содержание трудовой функции как сам по себе, так и наряду с работой по той или иной должности, профессии или специальности.

Должность - это установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющий место и роль работника в той или иной организации.

Закон обязывает наименование должности указывать в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием организации.

3) дату начала работы, т.е. число, месяц и год, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. Дата начала работы может совпадать с датой заключения трудового договора, если стороны договорились об этом, или стороны могут договориться о том, что работник приступит к работе позже. В любом случае в трудовом договоре указывается точная дата начала работы. Если заключается срочный трудовой договор, то в нем указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК или иным федеральным законом;

4) условия оплаты труда, в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Они определяются в соответствии с профессией, должностью, квалификационным разрядом и квалификационной категорией работника;

5) режим рабочего времени и времени отдыха, если в отношении работника, с которым заключается трудовой договор, он не совпадает с общим режимом труда и отдыха, действующим у данного работодателя. Например, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, работа только в одну смену при многосменном режиме работы организации, разделение рабочего дня на части, установление гибкого режима работы, предоставление дополнительного перерыва в течение рабочего дня или свободного от работы дня в течение недели, предоставление дополнительного, помимо предусмотренного законодательством или иными нормативными правовыми актами, коллективным договором (соглашением), отпуска;

6) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также характеристики условий труда на рабочем месте, если работник в соответствии с трудовым договором принимается на работу в соответствующих условиях;

7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.;

8) условие об обязательном социальном страховании, на которое имеет право работник в соответствии с ТК и иными федеральным законами.

Перечень обязательных условий трудового договора, предусмотренных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, не является исчерпывающим. Законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в качестве обязательных условий трудового договора могут быть предусмотрены и другие условия.

К числу дополнительных условий, которые стороны могут включать в трудовой договор по своему усмотрению, ч. 4 ст. 57 ТК РФ относит следующие:

1) об уточнении места работы (например, о конкретном структурном подразделении организации и месте его нахождения) или о конкретном рабочем месте (например, о конкретном механизме, агрегате);

2) об испытании с указанием конкретного срока испытания;

3) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной). Условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны может быть предусмотрено в трудовом договоре только с таким работником, которому сведения, составляющие такую тайну, станут известными в связи с исполнением им своей трудовой функции. В связи с этим в трудовом договоре или в приложении к нему должно быть точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, доверяются данному работнику;

4) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока. Это условие может быть включено в трудовой договор только в том случае, если этот же договор, приложение к нему или отдельный специальный договор содержат условие об обязанности работодателя оплатить обучение работника. При этом не имеет значения, где будет проходить обучение работник - в специальном учебном заведении, в другой организации или непосредственно в той организации, с которой заключен трудовой договор;

5) в числе возможных дополнительных условий трудового договора есть и такие условия, как дополнительное страхование работника и улучшение социально-бытовых условий самого работника и членов его семьи. Такими условиям, в частности, могут быть: добровольное медицинское или пенсионное страхование, предоставление квартиры, дачи, обеспечение путевками в дома отдыха и санатории и др.;

6) несколько иная редакция предусмотрена Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ и в отношении такого условия, как права и обязанности работника и работодателя. В соответствии с ней в трудовом договоре могут быть уточнены применительно к условиям работы данного работника права и обязанности работника и работодателя, установленные законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При согласовании такого рода условий необходимо учитывать общее правило, сформулированное в ч. 2 ст. 9 ТК: "Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению"[[10]](#footnote-10).

**3.2 Срок трудового договора**

1. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ внес в ст. 58 ТК РФ ряд принципиальных изменений, направленных на уточнение и конкретизацию оснований, по которым с работниками заключается срочный трудовой договор. В соответствии с ч. 1 ст. 58 ТК РФ трудовые договоры в зависимости от срока их действия могут заключаться на **неопределенный или определенный срок.**

При заключении трудового договора на неопределенный срок стороны вообще не оговаривают срок его действия. Договором может быть определена лишь дата вступления его в силу.

Заключая трудовой договор на определенный срок, стороны должны предусмотреть в нем конкретный срок его действия (один, два, четыре года и др.). Трудовые договоры, заключаемые на определенный срок, именуются срочными трудовыми договорами. Срочные трудовые договоры заключаются, как правило, на срок, не превышающий 5 лет. Трудовой договор на срок более 5 лет может быть заключен лишь в случаях, прямо указанных Кодексом или иным федеральным законом.

Закрепив возможность заключать срочные трудовые договоры, ст. 58 вместе с тем ограничивает ее определенными случаями.

Согласно ч. 2 ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Новая редакция ч. 2 ст. 58 ТК РФ, сохранив характер и условия выполнения работы в качестве основания (критерия) для заключения срочного трудового договора, отсылает к перечню таких работ, установленному ч. 1 ст. 59 ТК, т.е. практически определяет, какие работы по своему характеру и условиям выполнения относятся к работам, для выполнения которых заключается именно срочный трудовой договор. Иными словами, ч. 2 ст. 58, отсылая к ч. 1 ст. 59 ТК, фактически раскрывает содержание такой правовой категории, как "характер предстоящей работы или условия ее выполнения". В связи с этим при заключении срочного трудового договора в нем необходимо указать на одно из этих обстоятельств (причин), соответствующих конкретной ситуации.

Если при заключении трудового договора стороны не оговорили срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. Поскольку это общее правило, оно должно распространяться и на те случаи, когда трудовой договор заключается в связи с обстоятельствами, предусмотренными ч. 1 ст. 59 ТК. Заключив трудовой договор с работником на неопределенный срок, работодатель не вправе впоследствии требовать от него заключения срочного трудового договора.

Срочный трудовой договор считается договором с неопределенным сроком и в том случае, если изначально он был заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, т.е. без учета требований, установленных Кодексом для заключения срочных трудовых договоров, и это обстоятельство установлено судом (ч. 5 ст. 58 ТК РФ). Например, трудовой договор, заключенный с работником сроком на один год только на том основании, что работник зарегистрирован по месту проживания лишь временно, должен быть признан судом договором с неопределенным сроком. Данное правило является важной гарантией защиты работников от необоснованного заключения с ними срочного трудового договора.

В соответствии с ч.6 ст.58 ТК РФ запрещается заключение срочных трудовых договоров с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

Так, неправомерным будет считаться заключение с работником трудового договора сроком на полтора года на том основании, что по истечении этого срока в организации планируется сокращение численности или штата работников. Заключая срочный трудовой договор в этом случае, работодатель явно уклоняется от предоставления работнику гарантий и компенсаций, связанных с увольнением по сокращению численности или штата работников, т.к. прекращение трудового договора в связи с истечением его срока не влечет за собой обязанности выплачивать какие-либо компенсации.

Истечение срока трудового договора, если срочный трудовой договор заключен правомерно, является основанием для его расторжения.

Инициатива расторжения трудового договора в связи с истечением его срока может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Работник не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если работодатель принял решение о расторжении трудового договора в связи с истечением его срока.

В практике заключения срочных трудовых договоров возник вопрос, вправе ли стороны трудового договора, срок которого истек, перезаключить его на новый срок или продлить срок данного договора. Ответ на этот вопрос должен быть отрицательным, т.к. Трудовой кодекс не предусматривает общего правила о перезаключении или продлении срочного трудового договора.

В связи с этим в тех случаях, когда по истечении срока трудового договора стороны хотят продолжить трудовые отношения на определенный срок, они должны будут расторгнуть трудовой договор, срок которого истек, и заключить новый трудовой договор на тот же или иной срок.

Исключение из общего правила, касающегося продления срока трудового договора или перезаключения его на новый срок, составляют случаи, предусмотренные ст. ст. 261, 332 и 338 ТК.

В соответствии со ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Согласно ч. ч. 8, 9 ст. 332 ТК при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более 5 лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более 5 лет или на неопределенный срок.

Согласно ст. 338 ТК РФ по окончании срока трудового договора, заключенного с работником, направленным в представительство РФ за границей, трудовой договор может быть перезаключен на новый срок[[11]](#footnote-11).

**3.3** **Срочный трудовой договор**

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы(например, на время нахождения работника в длительной командировке, в отпуске по уходу за ребенком).;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг. Например, в связи с увеличением числа туристов в летнее время и расширением в связи с этим объема оказываемых услуг гостиницы, кафе, рестораны, транспортные организации и др. могут принимать на работу дополнительное число работников, заключив с ними трудовые договоры на определенный срок (1, 2, 3 месяца и т.д.);

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

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

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

в случаях 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, в политических партиях и других общественных объединениях. Например, на должность декана факультета или заведующего кафедрой высшего учебного заведения. Согласно ст. 332 ТК эти должности замещаются на основании выборов ( ст. ст. 17, 332 ТК);

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Согласно ч. 2 ст. 59 ТК РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен:

1) с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек).

2) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

3) 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. Поскольку возможность заключения срочного трудового договора с указанными лицами закон связывает с переездом их к месту работы в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, то данное правило не должно применяться к гражданам, постоянно проживающим в этих районах и местностях.;

4) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств (например, для устранения последствий наводнения, пожара). Так как закон не устанавливает минимального или максимального срока, на который может быть заключен трудовой договор при указанных обстоятельствах, он определяется по соглашению сторон;

5) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На сегодняшний день такие перечни не утверждены;

6) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций. При этом не имеет значения, какова организационно-правовая форма и форма собственности этих организаций - акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, государственное унитарное предприятие и т.д. Срок действия трудового договора с руководителем организации в соответствии с ч. 1 ст. 275 ТК, изложенной в новой редакции, определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. То есть соглашением сторон срок трудового договора с руководителем организации определяется в том случае, если он не установлен учредительными документами организации;

7) с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

8) с лицами, поступающими на работу по совместительству.

В соответствии с общими правилами заключения срочного трудового договора, установленными ст. 58 ТК, срочный трудовой договор может быть заключен либо в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59), либо по соглашению сторон без учета названных обстоятельств в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иным федеральным законом (ч. 2 ст. 59). Вместе с тем в некоторых случаях Трудовой кодекс предусматривает заключение срочного трудового договора и без учета этих общих правил. Так, согласно ч. 14 ст. 332 ТК срочный трудовой договор заключается с проректорами высшего учебного заведения. Названная норма изложена в императивной форме, следовательно, с указанными работниками заключение срочного трудового договора является обязательным в силу прямого предписания закона. Однако ни по характеру, ни по условиям выполнения работа в качестве проректора высшего учебного заведения не относится к работе, для выполнения которой нельзя заключить трудовой договор на неопределенный срок. Таким образом, предусмотрев обязательность заключения срочного трудового договора с проректорами высшего учебного заведения, законодатель проявил явную непоследовательность в регулировании рассматриваемых отношений).

В ст. 60 ТК РФ, запрещающей работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, находит выражение один из основных принципов регулирования трудовых отношений, закрепленных ст. 2 ТК РФ. А именно свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Запрещение требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, в т.ч. и о трудовой функции.

Изменение трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются гл. 12 ТК РФ (ст. ст. 72 - 75).

Таким образом, содержание трудового договора состоит из трех частей. Первая часть включает сведения, характеризующие работника и работодателя. Вторая - обязательные условия трудового договора и третья - условия трудового договора, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению. Трудовые договоры в зависимости от срока их действия могут заключаться на неопределенный или определенный срок. Заключение с работником срочного трудового договора обусловлено характером предстоящей работы, которая ограничена определенным сроком. Некоторые случаи связаны с особенностями трудовых отношений отдельных категорий работников.

**Заключение**

Выбранная мною тема актуальна, информационно необходима и важна для каждого человека, даже не юриста, поскольку все мы являемся гражданами своего государства, являемся непосредственными участниками трудовых правоотношений. 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.

Цель данной работы заключалась во всестороннем анализе и исследование института трудового договора, для достижения чего были поставлены и выполнены следующие задачи: 1) уточнение понятия трудового договора и его отличия от смежных гражданско-правовых договоров; 2) исследование сторон трудового договора, определение их правосубъектности; 3) всесторонний анализ содержания трудового договора; 4) исследование обязательных условий трудового договора для его сторон.

В результате проделанной работы и анализа источников сделаны следующие выводы: 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 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.

Трудовой договор является ключевым, базовым институтом трудового права как отрасли российского права. Это квинтэссенция правового регулирования взаимоотношений работников с работодателями. Трудовой договор является основой правовой формы привлечения, распределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов. Это одна из правовых форм осуществления работниками принципа свободного труда.

В настоящее время из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать главной формой, так как именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере 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 данной работе были рассмотрены основные положения о трудовом договоре, его понятия, стороны, содержание. Были изучены и кратко охарактеризованы основные виды трудового договора: срочный и бессрочный трудовые договоры. В ТК РФ предусмотрены несколько видов трудовых договоров. В последние годы в Российской Федерации значительно расширяется практика заключения с работниками срочных трудовых договоров. Это подрывает стабильность трудовых отношений, отрицательно влияет на использование трудовых ресурсов, лишает работника ряда существенных прав и гарантий, резко снижает его социальную защиту. Трудовое законодательство России отдает предпочтение трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок, т.е. договорам о постоянной работе до их прекращения по строго оговоренным в законе основаниям.

Срочные трудовые договоры разрешено заключать лишь в определенных законом случаях: когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). Однако, на практике эти ограничения, как правило, работодателями игнорируются и никакой ответственности в этих случаях они не несут.

Посредством заключения трудового договора реализуется принцип свободы труда. Каждый гражданин России имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. ТК РФ дифференцированно подходит к определению возраста, с которым допускается заключение трудового договора. Установление минимального возраста приема на работу является важной гарантией охраны здоровья подростков.

В ТК РФ также расширен круг гарантий при заключении трудового договора. Наряду с традиционным запретом необоснованного отказа в заключении трудового договора и запретом установления прямого или косвенного ограничения прав, а также прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в ТК РФ появилась норма об обязанности работодателя сообщить причину отказа в заключении трудового договора в письменной форме. При этом такой отказ может быть обжалован в судебном порядке.

В статье 67 ТК РФ предусматривается заключение трудового договора в письменной форме, причем в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора. Такая дополнительная гарантия может быть полезна работнику в случае возникновения трудового спора.

Для заключения трудового договора в определенных законом случаях предусматривается обязательное медицинское освидетельствование граждан (ст. ст. 69, 213, 266, 328 ТК РФ), либо наличие у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в определенных условиях (ст. 324 ТК РФ).

ТК РФ подробно урегулировал процедуру оформления приема на работу. Так ст. 65 ТК РФ предусматривает перечень документов, предъявляемых работником при заключении трудового договора. Закон запрещает требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и Постановлениями Правительства РФ. Это означает, что никакие правовые акты, кроме актов федерального значения, не могут расширить перечень документов, необходимых для заключения трудового договора. Трудовая книжка, установленного образца, является основным документом о трудовой деятельности работника. Законом определены правила ведения трудовых книжек, и они должны строго соблюдаться.

Вступление трудового договора в силу означает, что с этого момента его стороны приобретают права и несут обязанности, предусмотренные ст. ст. 21, 22 ТК РФ. В соответствии с ч. 1 ст. 61 ТК РФ трудовой договор считается вступившим в силу, как общее правило, со дня его подписания обеими сторонами - работником и работодателем. Законом или иным нормативным правовым актом может быть определен иной момент вступления в силу трудового договора.

Таким образом, подводя итоги, можно сказать, что трудовой договор выполняет функцию трудовых правоотношений и 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 служит 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.

Также 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. Учитывая негативные последствия распространения срочных трудовых договоров, при совершенствовании законодательства государству необходимо предусматривать меры по законодательному ограничению срочных трудовых договоров, по усилению ответственности за применение гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Российской Федерации// М., “Юридическая литература”, 2009г.
2. Трудовой кодекс РФ. – М.: Юрайт, 2009.
3. Гражданский кодекс РФ. - М.: Омега-Л, 2008.
4. Комментарии к Трудовому кодексу РФ. Гуев А.Н. – М.: Дело, 2007.
5. Комментарий к ТК РФ. Орловский Ю.П. – М.: Инфра-М, 2006.
6. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник. – М.: Эксмо,2007.
7. Смирнов О.П. Трудовое право: учебник. – М.:Юрист, 2008.
8. Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование

трудовых отношений. // Государство и право, 2006. № 6.

9. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций - М., 2006.

**Приложение**

**Трудовой договор ОБРАЗЕЦ**

Общество с ограниченной ответственностью «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с одной стороны, и г-н/г-жа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**1. Предмет договора**

1.1 Настоящий трудовой договор регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения между Работником и Работодателем.

1.2 Работа по настоящему договору является для Работника

|  |  |
| --- | --- |
| основным местом работы | (ненужное зачеркнуть) |
| работой по совместительству |

1.3 Местом Работы Работника является \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.4 Датой начала работы является « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200 г.

1.5 Работник принимается на работу в качестве \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.6 Характеристики условий труда и (или) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.7 Работник подчиняется непосредственно \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.8 По распоряжению Работодателя Работник может направляться в служебные командировки с возмещением произведенных расходов в размерах, установленных законодательством, и при соблюдении норм трудового законодательства, определяющих гарантии работникам при направлении их в служебные командировки.

1.9 При заключении настоящего договора Работнику устанавливается испытание продолжительностью \_\_\_\_\_\_ календарных месяца, т.е. с « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200 г. по « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200 г. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1.10 При неудовлетворительном результате испытания трудовой договор между Работником и Работодателем может быть расторгнут в соответствии со статьей 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.11 При заключении Договора Работник представляет Работодателю документы, предусмотренные законодательством РФ, и гарантирует, что его образование, уровень профессиональной квалификации, состояние здоровья являются достаточными для выполнения трудовой функции по указанной должности в Договоре, а документы и информация, которые Работник представляет Обществу при оформлении своего приема на работу, являются достоверными и полными.

**2. Права и обязанности Работника и Работодателя**

2.1 Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной настоящим договором;

- изменение и расторжение настоящего договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением продолжительности рабочего времени, согласно Трудовому Кодексу РФ, с предоставлением выходных дней согласно Графику сменности, ежегодных основных оплачиваемых отпусков в соответствии с Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и Графиком отпусков;

; - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2 Работник обязан:

- лично выполнять определенную настоящим договором функцию;

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим договором;

- выполнять приказы и распоряжения лиц, уполномоченных Работодателем, а также выполнять требования, изложенные в локальных нормативных актах Общества

- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка Общества;

- соблюдать требования по охране труда;

- постоянно повышать свою квалификацию и профессиональный уровень;

- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящейся в его пользовании оргтехникой и оборудованию, обеспечивать сохранность вверенной ему документации, а также к имуществу других работников;

- правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование и оргтехнику;

- не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением деятельности сведения, относящиеся к коммерческой тайне Общества, включая персональные данные работников;

- в период нахождения в трудовых отношениях с Работодателем и в течение трех лет после увольнения из Общества не осуществлять действий, направленных на незаконное получение и/или незаконное использование и/или разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, которая будет доверена Работнику или станет известной ему при исполнении служебных обязанностей. Перечень информации, составляющей коммерческую тайну, устанавливается Положением о коммерческой тайне в Обществе, являющимся неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение № 1);

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, имуществу Работодателя, угрозу утечки сведений, составляющих коммерческую тайну Общества.

2.3 Перечень других трудовых прав и обязанностей Работника определяется законодательством, иными нормативными правовыми актами, должностной инструкцией \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности)

утвержденной приказом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200 г., локальными нормативными актами Работодателя, не противоречащими трудовому законодательству РФ.

2.4 Работодатель имеет право:

- требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Общества;

- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- расторгнуть настоящий договор в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

- издавать локальные нормативные акты.

2.5 Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего договора;

- предоставить Работнику работу в соответствии с его специальностью и квалификацией согласно условиям на стоящего договора;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- оборудовать рабочее место Работника в соответствии с установленными правилами и требованиями, обеспечивать его оборудованием, оргтехникой, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, правилами внутреннего трудового распорядка Общества, а также настоящим договором;

- осуществлять обязательно социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- обеспечивать защиту персональных данных Работника от неправомерного их использования и утраты; ознакомить Работника с установленным порядком обработки его персональных данных, его правами и обязанностями в этой области

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором.

2.6 Права и обязанности Работника и Работодателя в области охраны труда определяются правилами раздела X Трудового кодекса РФ.

**3. Условия оплаты труда**

3.1 Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату.

3.2 Работнику устанавливается простая повременная система оплаты труда. Размер должностного оклада (тарифной ставки) работника составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ )

(сумму указать цифрам и прописью)

рублей в месяц (час). Оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени.

3.3 Заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки: аванс не позднее 25-го числа текущего месяца, зарплата не позднее 10-го числа каждого месяца, следующего за тем, в котором она была начислена путем выдачи наличных денег или перечисления на указанный Работником счет в банке.

3.4 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

3.5 Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**4. Режим рабочего времени и времени отдыха**

4.1 Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

4.3 Работнику устанавливается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать особые условия рабочего времени)

4.4 Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, количество и продолжительность перерывов в работе устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Общества, иными локальными нормативными актами.

4.5 Работа в выходные и праздничные дни допускается в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ.

4.6 Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск \_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дня.

4.7 Время, очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков и правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

4.8. Работодатель имеет право отозвать Работника с его согласия из ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

4.9. В случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, по письменному заявлению Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. По личным обстоятельствам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику только с согласия Работодателя. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется соглашением сторон настоящего договора.

**5. Социальное страхование**

5.1 Работник подлежит обязательному социальному страхованию за счет Работодателя в случаях, предусмотренных в федеральных законах РФ.

5.2. Работнику производятся выплаты по всем видам обязательного социального страхования в порядке, предусмотренном в федеральных законах РФ.

**6. Срок действия и порядок прекращения трудового договора**

6.1 Настоящий договор заключен:

|  |  |
| --- | --- |
| - на неопределенный срок | (ненужное зачеркнуть) |
| - сроком на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  с « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200 г. по « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200 г. |

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

(основания и причины заключения срочного трудового договора, ст. 59 ТК РФ)

Срочный трудовой договор расторгается в порядке и на условиях, определенных Трудовым кодексом РФ.

6.2 Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей в день, установленный в п. 1.4 настоящего договора.

6.3. Если Работник не приступит к работе в срок, установленный Договором, без уважительной причины в течение недели, то Договор считается расторгнутым по обоюдному согласию Сторон с даты его подписания.

6.4 Настоящий договор может быть расторгнут по соглашению сторон в любое время.

6.5. Настоящий договор может быть расторгнут по инициативе Работодателя в порядке и в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.6. Настоящий договор может быть расторгнут по инициативе Работника в порядке, предусмотренном статьей 80 Трудового кодекса РФ.

6.7. Ко дню своего увольнения Работник обязан:

а) отчитаться перед Работодателем за денежные средства, если они взяты им под отчет;

б) передать по Акту приема-передачи лицу, из числа уполномоченных Работодателем, документы, материалы и иное имущество, вверенное Работнику в связи с исполнением им трудовой функции по Договору, либо оказавшееся в распоряжении Работника по другим основаниям;

в) ввести в курс дела лицо, уполномоченное Работодателем, и передать ему в письменной форме перечень дел, которые находятся на дату увольнения Работника у него на контроле, которые необходимо выполнить в ближайшее время и какие дела планировались на перспективу.

**7. Заключительные положения**

7.1 Все изменения и дополнения к настоящему договору действительны в случае оформления их в письменном виде и подписания обеими сторонами.

7.2 Материальная ответственность сторон настоящего договора применяется по правилам раздела XI Трудового кодекса РФ.

7.3 В случае возникновения между сторонами индивидуального трудового спора он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя. Если возникший между сторонами спор не будет урегулирован путем переговоров, то он разрешается в порядке, установленном нормами главы 60 раздела XIII Трудового кодекса РФ.

7.4 К отношениям сторон, не урегулированном настоящим договором, применяются нормы трудового права, установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и другими правовыми актами.

7.5 Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

**Работодатель: Работник:**

**ООО «**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**»Ф.И.О.**

**Работодатель**: паспорт серии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, №

ИНН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, выдан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Р/с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ зарегистрирован\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, фактически проживает \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_БИК \_

К/с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

1. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. – М.:Эксмо,2006., стр.119. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс РФ. – М.: Юрайт, 2009, стр.46. [↑](#footnote-ref-2)
3. Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений. // Государство и право. 2006. № 6., С. 91 [↑](#footnote-ref-3)
4. Орловский Ю.П. Комментарий к ТК РФ. – М.:Инфра-М, 2006, стр.46 [↑](#footnote-ref-4)
5. Орловский Ю.П. Комментарий к ТК РФ. – М.:Инфра-М, 2006, стр.14. [↑](#footnote-ref-5)
6. Орловский Ю.П. Комментарий к ТК РФ. – М.:Инфра-М, 2006, стр.16 [↑](#footnote-ref-6)
7. Гуев А.Н.. Комментарий к ТК РФ. – М.: Дело, 2007, стр. 64. [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовой кодекс РФ. – М.: Юрайт, 2009, стр.52. [↑](#footnote-ref-8)
9. Орловский Ю.П. Комментарий к ТК РФ. – М.:Инфра-М, 2006, стр.53 [↑](#footnote-ref-9)
10. Орловский Ю.П. Комментарий к ТК РФ. – М.:Инфра-М, 2006, стр.56 [↑](#footnote-ref-10)
11. Смирнов О.П. Трудовое право. – М.:Юрист, 2008, стр.67 [↑](#footnote-ref-11)