Содержание

Введение

1. Трудовой договор как институт трудового права

1.1 Общие положения трудового договора

1.2 Виды трудовых договоров, особенности отдельных их видов

2. Трудовой договор в сфере регулирования занятости

2.1 Содержание трудового договора

2.2 Нарушения трудового договора

Заключение

Список используемой литературы

## Введение

С переходом Российской Федерации к рыночным отношениям политические, социальные и экономические преобразования, прежде всего переход к частной собственности, привели к существенным изменениям, регулируемым трудовым законодательством. Трудовое законодательство - единственная отрасль законодательства, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную производительную силу - людей, являющихся носителями рабочей силы, но и защитить их в процессе трудовой деятельности от безработицы. Под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников, развиваются права человека в сфере труда, которые общество и государство обязаны совершенствовать.

Складывающиеся рыночные отношения на фоне изменяющегося законодательства привели к тому, что наиболее уязвимой категорией являются именно работники, а не работодатели. Не вызывает сомнений тот факт, что судебная защита трудовых прав эффективна и доступна для каждого работника. Бесплатность обращений в суд по трудовым спорам, возможность незамедлительного исполнения решения суда и общая тенденция ориентированности судов на защиту интересов работника делают судебную защиту наиболее привлекательной для граждан. Государство всеми имеющимися у него средствами пытается привить россиянам практику обращения в суды за защитой своих прав.

Продолжают оставаться актуальными спорные правовые вопросы доктриального толкования, связанные с изменением трудового договора, не нашедшие необходимого правового регулирования в трудовом праве и порождающие противоречивую судебную практику.

Трудовой договор имеет большое юридическое значение, а также велика его социально-экономическая роль. В период перехода к рыночным отношениям с появлением безработицы государству, обществу предстоит разработать и осуществить комплекс научно-технических, экономических и социальных мер, обеспечивающих полную и эффективную занятость населения. Следует добиваться упрощения и удешевления управленческого аппарата, в том числе аппарата органов власти и управления.

Актуальность темы подтверждают следующие аспекты: трудовой договор является основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов. Он закрепляет работников за определенными организациями, отраслями народного хозяйства и районами страны, включает их в трудовые коллективы, а также является одной из правовых форм осуществления всеми работниками принципа свободы труда и реализации права на труд.

Объектом исследования выступают общественные отношения, вытекающие из правоотношения "работодатель - работник", как важнейший механизм защиты обеспечения прав и свобод трудящихся граждан.

Предмет исследования - система правовых норм, регулирующих содержание договора.

Таким образом, главная цель исследования - анализ правовых аспектов содержания трудового договора. Задачи исследования:

1. Изучить понятие "трудовой договор", его признаки и виды.

2. Провести анализ содержания трудового договора.

Методологической базой данной исследовательской работы являются: логический метод; исторический метод; сравнительно-правовой метод.

Теоретической основой данной работы стали труды отечественных ученых-юристов: проф. Анисимова Л.Н., к. ю. н. Ершовой Е.А., д. ю. н. Киселева И.Я., к. ю. н. Снежко О.А., д. ю. н. Толкуновой В.Н.

Также при написании работы использовались Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, Федеральные Законы, Трудовой кодекс, Гражданский Кодекс, литература юристов-теоретиков, инструктивно-методический материал, статьи периодической печати.

## 1. Трудовой договор как институт трудового права

## 1.1 Общие положения трудового договора

Понятие "трудовой договор" более широкое, нежели его определение. Для раскрытия этого понятия надо учитывать не только определение трудового договора как соглашения, но и его функции, значение, т.е. народно-хозяйственную и правовую роль. Путем заключения трудового договора граждане реализуют принцип свободы труда в соответствии со ст.37 Конституции РФ и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы. Все граждане РФ, работающие в организациях, реализуют принцип свободы труда путем добровольного заключения трудового договора. Он, являясь важнейшей формой реализации права на труд, в то же время выступает юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав и обязанности добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности. Трудовой договор надо рассматривать в трех аспектах, как:

1) соглашение о труде в качестве работника;

2) юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми;

3) институт трудового права, т.е. система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменении трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора) [[1]](#footnote-1).

Легальное определение трудового договора дано в ст.56 Трудового кодекса (далее - ТК). Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, в т. ч. локальными, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, 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, являясь двусторонней сделкой, представляет собой соглашение конкретного гражданина с конкретной организацией о его труде в данной организации в качестве работника. Трудовой договор как основание возникновения и форма существования трудового правоотношения во времени тесно связывает права и обязанности сторон по договору с правами и обязанностями их в качестве субъектов соответствующего трудового правоотношения. Трудовой договор и трудовое правоотношение - тесно связанные категории, но их понятие и содержание различны. Трудовой договор - это соглашение, а трудовое правоотношение - юридическая связь работника с работодателем на основании трудового договора.

В связи с возникновением организаций, находящихся в частной собственности, в науке трудового права появились вместо термина "трудовой договор" термины "договор найма труда", "договор трудового найма", а также суждения о трансформации трудового договора в договор найма труда, трудового найма. Так, по мнению Л.Ю. Бугрова, одним из "основополагающих видов договоров о труде должен стать договор трудового найма"[[2]](#footnote-2).Е.Б. Хохлов прямо противопоставляет договор трудового найма как юридическую форму рынка труда советскому трудовому договору как элементу "принципиально нерыночного механизма регулирования отношений в области труда"[[3]](#footnote-3).А.С. Пашков[[4]](#footnote-4) рассматривает договор трудового найма как отличие работника - не собственника средств производства от работающего сособственника. Думается, что это возврат к римскому праву, когда труд регулировался нормами гражданского права как найм работ или услуг. Гражданское право развитых зарубежных стран, воспринявшее концепцию римского права о личном найме, найме труда, ныне, с появлением отрасли трудового права, использует термин "трудовой договор" или "контракт". Эти термины все больше применяются и в международно-правовых актах, скорее всего не следует употреблять устаревшие термины "наем труда", "трудовой наем".

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника данного трудового коллектива. Только с его заключением гражданин становится членом коллектива данной организации и подчиняется внутреннему ее трудовому распорядку, режиму труда. Этим он отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, авторского и др.). Отличительные специфические признаки трудового договора:

1. Личное выполнение трудовой функции в общем процессе труда данного производственного коллектива, т.е. повседневная трудовая деятельность, проявление физической и умственной энергии работника по обусловленной определенной специальности, квалификации, должности в общем процессе труда данного трудового коллектива. Следовательно, предмет трудового договора - сам труд работника в общем процессе производства, как проявление во времени его общей и специальной трудоспособности. Предметом смежных гражданских договоров является овеществленный конечный результат труда (изобретение, картина и т.д.), а труд в них - лишь способ выполнения взятых обязательств.

2. Подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка организации, выполнение установленной меры труда. За нарушение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах, связанных с трудом.

3. Обязанность работодателя (ст.22 ТК) организовывать труд работника, создавать ему нормальные условия труда, обеспечивать охрану труда, выплачивать в полном размере причитающуюся ему заработную плату по заранее установленным нормам. По договорам же личного подряда, поручения, авторскому, изобретательскому и др. гражданин не подчиняется внутреннему трудовому распорядку данной организации, работу организует сам, выполняет ее на свой риск, охрану труда обеспечивает сам и получает оплату лишь за овеществленный конечный результат труда (картина, предмет бытового заказа и т.д.) или выполненное поручение[[5]](#footnote-5).

По трудовому договору риск случайной гибели результата труда лежит на организации, а при договоре личного подряда, авторском, изобретательском и др. этот риск несет сам гражданин. При трудовом договоре организация труда работника лежит на работодателе.

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

Из определения трудового договора, данного законодателем в ст.56 ТК как соглашения между работником и работодателем (физическим или юридическим лицом), видно, что это двустороннее соглашение. Одной его стороной является гражданин, заключивший договор о работе в качестве работника (стороной трудового договора может быть также иностранец или лицо без гражданства, проживающее на территории России или за рубежом (при приеме на работу в российское учреждение, находящееся за границей)), а другой - работодатель (физическое или юридическое лицо), принявший на работу данного гражданина. Второй стороной договора могут быть также колхоз, кооператив, принимающие на постоянную или временную работу работников в соответствии с их уставом, а также общественная организация, имеющая штатных работников платного аппарата, религиозная организация.

В отдельных случаях обеими сторонами трудового договора могут быть граждане, например, когда на работу принимаются домашняя работница, личный секретарь и т.д. Другой стороной может быть и группа лиц, например при приеме на работу пастуха. Гражданин не может заключать трудовой договор через представителя или возлагать свои обязанности по трудовому договору на другое лицо, так как договор имеет сугубо личный характер. Это соглашение гражданина о своем личном труде. Исключение сделано лишь для надомников, в выполнении работы которых; согласно Положению об условиях труда надомников, могут участвовать и члены семьи надомника. Недееспособное лицо не может заключить трудовой договор, а заключенный им договор считается недействительным.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Организация может быть стороной трудового договора, если является субъектом трудового права (обладает трудовой праводееспособностью принимать и увольнять работников). Способностью быть стороной трудового договора могут обладать также организации, не наделенные правами юридического лица, если их учредитель - юридическое лицо - наделил их правом приема и увольнения работников (филиалы, представительства и т.д.) Организация, находящаяся на бюджетном финансировании, вправе принимать работников с момента утверждения штатного расписания, которое определяет и объем ее специальной трудовой правоспособности, т.е. сколько и каких работников она может принять. От имени организации трудовой договор заключает ее руководитель в пределах своей компетенции.

Организация, не являющаяся юридическим лицом, может выступать стороной трудового договора, если она имеет фонд заработной платы, план по труду, самостоятельный баланс и пользуется правом приема и увольнения. Юридическое лицо - это понятие, регулируемое гражданским правом. Оно уже понятия субъектов трудового права, т.е. круг организаций как стороны трудового договора гораздо шире круга юридических лиц. Стороны трудового договора равноправны. Заключая договор, они одинаково равны выбирать себе другую сторону договора и равно несут по нему взаимные обязанности, равно обязаны подчиняться установленному в данной организации внутреннему трудовому правопорядку.

Дисциплинарная власть руководителя организации в процессе труда не нарушает равноправия сторон, поскольку является элементом или частью внутреннего трудового распорядка как его организующая сила и допускается лишь в пределах трудового договора. Руководитель обладает властью организатора производства в силу занимаемого им правового положения. И эта власть руководителя трудового процесса направляет использование рабочей силы по наиболее рациональному пути, как того требует производство. Руководитель обязан обеспечить и нормальные условия труда, и трудовую дисциплину, и реагировать в соответствующем закону порядке на их нарушения. Это власть оперативно-управленческих функций единоначальника в общем трудовом процессе, которой он вправе распоряжаться лишь в правомерных пределах. Руководитель несет по отношению к каждому работнику определенные обязанности, предусмотренные законодателем как обязанности работодателя (ст.22 ТК).

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

Работодатель (физическое или юридическое лицо) как вторая сторона трудового договора обязан в лице своей администрации правильно организовать труд работника по его специальности, квалификации, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта. Указанные обязанности конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка.

Работник, как сторона трудового договора, обязан работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, выполнять установленные нормы труда, незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, имуществу работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, бережно относиться к имуществу работодателя (ст.21 ТК). Эти обязанности работника конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка.

Обе стороны трудового договора (работник и работодатель) равноправны в выборе другой стороны договора. Некоторые ограничения в интересах работников закон установил для работодателя, обязанного принять по квоте инвалида или другое лицо, заявленное им для подготовки специалиста, и запрещает (ст.64 ТК) необоснованный отказ (не по деловым качествам) и дискриминацию при приеме, т.е. какое-либо ущемление прав или какие-либо преимущества (не по деловым качествам).

Хотя трудовой договор лежит в основании возникновения и существования трудового правоотношения работника и понятия эти тесно связаны, их надо различать. Трудовой договор - это соглашение, юридический акт, трудовое правоотношение - правовая связь, возникшая из трудового договора. Основная функция трудового договора - создать действие во времени трудового правоотношения, регулировать его.

С заключением трудового договора гражданин становится членом конкретной организации и приобретает право участвовать в управлении данной организацией. Трудовой договор исполняется личным трудом и имеет именной характер как договор данного работника. Важнейшая черта института трудового договора, пронизывающая нормы права о приеме, переводах и увольнениях, - это свобода трудового договора, отражающая принцип свободы труда в обществе, закрепленный в ст.37 Конституции РФ. Свобода трудового договора означает, что граждане:

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

б) добровольно решают вопрос о работе, заключают трудовой договор, могут его расторгнуть в любое время в установленном законом порядке;

в) имеют, как правило, устойчивые трудовые отношения[[6]](#footnote-6).

Трудовой договор отражает договорный принцип привлечений к труду в качестве работника. Без трудового договора не может работать ни один работник, кем бы, где бы и сколько бы он ни работал в качестве такового.

## 1.2 Виды трудовых договоров, особенности отдельных их видов

Все трудовые договоры по времени действия делятся на два вида (ст.58 ТК):

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок, не более пяти лет, т.е. срочный трудовой договор. Следовательно, первый вид - это трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, когда стороны не оговаривают срок его действия. В договоре может быть определена дата вступления его в силу. Чаще всего именно так и заключаются трудовые договоры. Вторым видом является срочный трудовой договор, который заключается на определенный срок, как правило, не превышающий пяти лет. Такой трудовой договор может быть заключен только когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Законодательство запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч.6 ст.58 ТК). Трудовой кодекс (ст.59) указывает, в каких случаях срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника. Перечень открытый, т.к срочный трудовой договор может быть заключен в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Если трудовой договор заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или судом, то он считается заключенным на неопределенный срок (ч.5 ст.58 ТК).

Указанная классификация не отражает особенностей всех видов трудовых договоров, имеющихся как в порядке заключения, так и в содержании различных их видов. Нет и единого критерия для классификации трудовых договоров. Каждый из указанных двух видов договоров можно в свою очередь разделить по особенностям порядка их заключения и по содержанию. В настоящее время особенности отдельных видов трудовых договоров предусмотрены в разд. XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников", а также рядом федеральных законов. Рассмотрим эти особенности.

1. Трудовой договор государственного служащего имеет много особенностей в соответствии с ФЗ "Об основах государственной службы РФ" от 31.07.1995 г. Эти особенности есть в приеме на государственную службу, ее прохождении и в увольнении. Он предусмотрел ряд как изъятий, так и трудовых льгот для государственных служащих по сравнению с общим трудовым законодательством. Государственная должность - должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов РФ, иных государственных органах, созданных в соответствии с Конституцией РФ, с установленными обязанностями по исполнению и обеспечению полномочий и деятельности данного органа. Перечень государственных должностей всех трех категорий указан в Реестре государственных должностей. По рангу они классифицируются на пять групп: высшие, главные, ведущие, старшие и младшие[[7]](#footnote-7).

Трудовой договор государственного служащего заключается на неопределенный срок или на срок не более пяти лет, в него включается обязательство гражданина обеспечивать выполнение Конституции РФ и федеральных законов в интересах граждан России. Продление пребывания на государственной службе человека, достигшего возраста 60 лет, может быть лишь однократное не более чем на год. После достижения 65 лет государственный служащий может продолжать работу в государственных органах на условиях срочного трудового договора.

2. Трудовые договоры молодых рабочих, окончивших профессионально-технические училища, и молодых специалистов, окончивших по направлению работодателя высшие и средние специальные учебные заведения, занимают особое место в системе трудовых договоров. Их нельзя полностью отнести к обычным договорам о постоянной работе с неопределенным сроком действия, поскольку в период обязательного срока отработки по окончании учебы на молодого рабочего и молодого специалиста распространяются специальные нормы законодательства (порядок переводов, увольнения и т.п.). Но это и не срочный договор, поскольку истечение срока обязательной отработки не дает права работодателю, как при срочном трудовом договоре, прекратить данный договор по истечении срока. Постановлением Правительства РФ "О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним специальным образованием" от 19.09.1995 г. по-новому урегулированы подготовка и направление на работу молодых специалистов. Такая подготовка по контрактам осуществляется среди тех лиц, которые обучаются за счет бюджетных средств[[8]](#footnote-8). Контракт же заключают соответствующие учебные заведения с работодателем о целевой подготовке для данного работодателя определенного числа молодых специалистов.

Таким образом, прежняя советская форма обязательного распределения выпускников вузов и техникумов на работу заменена договорной формой целевой их подготовки и договорной формой распределения на работу. При этом оба договора названы контрактами, и они тесно связаны между собой.

3. Трудовой договор по конкурсу заключают:

а) лица, прошедшиеконкурс на вакантные должности профессорско-преподавательского состава вузов и научных сотрудников научно-исследовательских институтов и лабораторий;

б) артисты, режиссеры и другие театральные творческие работники, прошедшие очередной конкурс, который объявляется на эти должности;

в) государственные служащие могут приниматься по конкурсу.

Работники, принимаемые по конкурсу, зачисляются на работу приказом руководителя: Они не подлежат аттестации. Особенностью данного трудового договора является то, что он заключается лишь с лицами, избранными предварительно по конкурсу тайным голосованием. Все должности научно-педагогических работников вузов согласно ст.20 ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22.08.1996 г. замещаются по трудовому договору. Заключению трудового договора научно-педагогического работника вуза на срок до пяти лет предшествует конкурсный отбор. Избранным по конкурсу считается лицо, набравшее более 50% голосов присутствующих на заседании членов ученого совета при наличии кворума (т.е. не менее 2/3 от его списочного состава) [[9]](#footnote-9). Решение ученого совета об избрании лица на преподавательскую должность утверждается ректором вуза, после чего с ним заключается трудовой договор

Далее раскроем особенности других трудовых договоров, предусмотренных разд. XII ТК. Деление всех трудовых договоров по сроку их действия на договоры с неопределенным сроком и срочные, как ранее указывалось, не отражает особенностей видов отдельных договоров, так как те и другие могут иметь особенности еще в их содержании или порядке заключения и прекращения. Раздел XII ТК указывает особенности регулирования труда отдельных категорий работников, которые зависят от основания дифференциации (различия) правового регулирования труда[[10]](#footnote-10). Указывая следующие трудовые договоры, имеющие свои особенности, и, следовательно, определенный их вид, закрепленный в разд. XII ТК, одновременно определим, по какому основанию законодатель их выделил в самостоятельный вид с различием в правовом регулировании труда.

4. Трудовой договор с женщинами, лицами с семейными обязанностями (гл.41). Его особенности основаны на физиологических особенностях женского организма, требующих специальной защиты от производственных вредностей. Второе основание, появившееся в 70-е годы XX в., это материнская, отцовская (для одиноких отцов) социальная семейная роль в воспитании малолетних детей и уходе за больными, нетрудоспособными членами семьи.

5. Трудовой договор с несовершеннолетним работником (гл.42 ТК). Его особенности основаны на психофизиологических особенностях неокрепшего организма, требующего специальной защиты от производственных вредностей. Особенности правового регулирования труда женщин и несовершеннолетних связаны тесно с особой охраной их труда.

6. Трудовой договор с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации (гл.43 ТК). Дифференциация их труда основана на особой роли и значении труда руководителя организации для успешной работы всей организации и его особой ответственности за всю организацию труда и производства.

Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в т. ч. выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст.273 ТК). Права и обязанности руководителя организации определяются ТК, трудовым законодательством, учредительными документами и трудовым его договором. Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

7. Трудовой договор с педагогическими работниками (гл.52 ТК). Особенности этого договора связаны с таким основанием дифференциации, как воспитательный характер их труда. Статья 331 ТК связывает право на занятие педагогической деятельностью с образовательным цензом. К этой деятельности не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в вузах производится по трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет. Этому договору (кроме декана факультета и заведующего кафедрой) предшествует избрание по конкурсу. В государственных и муниципальных вузах должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами не старше 65 лет. Условия продления срока пребывания на этих руководящих должностях в вузе до 70 лет указаны в ст.332 ТК. Педагогические работники могут быть уволены по трем дополнительным основаниям, указанным в п.1, 2 и 3 ст.336 ТК.

8. Впервые Трудовой кодекс предусмотрел в гл.54 особенности правового регулирования труда работников религиозных организаций с учетом такого основания этой дифференциации, как специфика работы в данных организациях. Кодекс распространил на всех работников этих организаций действие трудового законодательства, в т. ч. и на священнослужителей. Трудовой договор может быть заключен этой организацией с лицом, достигшим 18-летнего возраста. Он может быть срочным. Договор прекращается и по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Например, архиепископ Екатеринбургский и Вехотурский Викентий наложил запрет церковного служения на 20 священников за "неспособность справиться с грехом винопития"[[11]](#footnote-11).

9. Трудовой договор с надомниками. Особенности правового регулирования труда надомников предусмотрены гл.49 ТК (ст.310-312). Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых за свой счет. В последнем случае за их износ ему выплачивается компенсация (ст.310). Преимущественное право на заключение такого договора предоставляется: женщинам, имеющим детей до 15 лет; инвалидам и пенсионерам по возрасту; лицам с пониженной трудоспособностью, а также лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию; занятым уходом за инвалидами или длительно болеющими членами семьи; лицам, обучающимся в очных учебных заведениях. Такой договор может быть заключен при условии, что надомник имеет для этой работы необходимые жилищно-бытовые условия, предварительно обследуемые работодателем с участием представителей профсоюзного органа, а в соответствующих случаях - также и представителей органов санитарного и пожарного надзора. Лица, владеющие мастерством художественных кустарных промыслов, могут быть приняты надомниками независимо от наличия у них трудового договора по основной работе, и на такую надомную работу не распространяются правила о совместительстве. Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным их трудовым договором.

10. Трудовой договор для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Он заключается в письменной форме с лицами, приехавшими из других местностей, сроком до 5 лет, а для работы на островах Северного Ледовитого океана - сроком на 2 года. С прибывшими из других местностей трудовой договор заключается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данной местности. По окончании этого срока договор по желанию сторон может быть перезаключен на тот же срок или продлен на срок не менее года, а в тех местностях, где выезд зависит от навигации, - до ее открытия. Особенности этого трудового договора предусмотрены гл.50 (ст.313-327 ТК) и Законом РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" от 19.02.1993 г. с последующими изменениями и дополнениями[[12]](#footnote-12) и иными актами, принятыми на его основе.

11. Трудовой договор о работе по совместительству регулируется гл.44 ТК. Под совместительством следует понимать выполнение работником помимо основной другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Совместительство может быть двух видов: внутреннее (внутри данной организации) и внешнее (в другой организации). У совместителей, таким образом, имеются два трудовых договора: один по основной работе, другой по совместительству. Не считается совместительством выполнение, помимо основной, другой работы, за которую законодательством установлена доплата к основному окладу в процентах или в денежном выражении, а также педагогическая работа на условиях почасовой оплаты без занятия штатной должности. Основания дифференциации здесь - второй трудовой договор.

12. Трудовой договор о сезонной работе регулируется гл.46 ТК (ст.293-296). Сезонными признаются работы, которые в силу природных и иных климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего 6 месяцев. Перечни сезонных работ утверждаются Правительством РФ для каждой местности. В эти перечни входят работы по добыче цветных металлов, производству строительных материалов, уборке снега и льда, сбору плодов и овощей и т.п.

При приеме работника на сезонные работы испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе не может превышать 2 недель. О сезонном характере работы гражданин должен быть предупрежден при заключении трудового договора, а в приказе (распоряжении) и договоре прямо указывается, что работник принимается на сезонную работу. Иначе это будет договор с неопределенным сроком.

13. Трудовой договор с временным работником. Временнымипризнаются работники, принятые на работу на срок до 2 месяцев. Испытание им не устанавливается. На всех временных работников распространяется действие трудового законодательства с изъятиями, установленными гл. ТК (ст.289-292). В приказе о приеме на работу указывается, что данный работник принимается на временную работу на срок до 2 месяцев. Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом письменно работодателя за 3 дня. Работодатель при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации или сокращением численности обязан письменно предупредить работника за 3 дня.

Следует обратить внимание на особенности трех новых трудовых договоров, расширяющих сферу трудового права:

1) договоров работников, работающих у работодателей - физических лиц (гл.48, ст.303-309 ТК);

2) работников религиозных организаций (гл.54, ст.342-348 ТК);

3) работников организаций Вооруженных Сил РФ и работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, заменяющую военную (ст.349).

В письменный трудовой договор работника с работодателем - физическим лицом и работником религиозной организации включаются все существенные для работника и для работодателя условия труда. При необходимости их изменения эти работодатели обязаны предупредить работника религиозной организации не менее чем за 7 календарных дней до их введения, а работника работодателя - физического лица, - в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней. Работодатель обязан зарегистрировать трудовой договор в соответствующем органе местного самоуправления, уплачивать полагающиеся страховые взносы. В трудовых договорах могут содержаться и дополнительные основания увольнения, а все индивидуальные споры рассматриваются непосредственно в суде.

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сформулировать, что трудовой договор имеет большое юридическое значение, а также велика его социально-экономическая роль. Он является[[13]](#footnote-13):

1) основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения и рационального использования трудовых ресурсов страны, закрепляя работников за определенными организациями, отраслями народного хозяйства и районами страны, включая их в трудовые коллективы;

2) одной из правовых форм осуществления всеми работниками принципа свободы труда и реализации права на труд;

3) основанием возникновения трудового правоотношения работника и действия его во времени;

4) необходимой предпосылкой возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных другими институтами Особенной части трудового права (рабочего времени, зарплаты, охраны труда и т.д.), т.е. он является источником взаимных прав и обязанностей его сторон и необходимой предпосылкой для возникновения у данного работника иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовым (материальная ответственность, повышение квалификации, трудовые споры и др.);

5) правовой формой связи работника с членами данного трудового коллектива - при взятии трудовым коллективом на себя определенных обязательств по коллективному договору эти обязательства (как и права), распространяются на каждого вновь вступающего на работу по трудовому договору в данный трудовой коллектив;

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

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

Для более полного исследования согласно теме работы необходимо перейти к следующим вопросам сферы деятельности трудового договора.

## 2. Трудовой договор в сфере регулирования занятости

## 2.1 Содержание трудового договора

Под содержанием любого договора понимаются все его условия. Они определяют права и обязанности сторон. Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, которые определяют права и обязанности сторон. Содержание трудового договора - это все его условия, а содержание трудового правоотношения - права и обязанности его субъектов, определяемые трудовым договором и трудовым законодательством. Каждая сторона трудового договора имеет свои субъектные права и обязанности, определяемые трудовым договором и трудовым законодательством, установленным правопорядком по труду в данной организации, которому стороны по договору обязались подчиняться[[14]](#footnote-14). В зависимости от порядка их установления различают два вида условий:

а) непосредственные, устанавливаемые непосредственно по соглашению сторон при заключении договора;

б) производные, установленные законодательством (об охране труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.), которые не могут изменяться по соглашению сторон (если иное не предусмотрено законом) [[15]](#footnote-15).

О производных условиях стороны не договариваются, поскольку они в силу закона и договора (по которому стороны обязались подчиняться внутреннему трудовому распорядку организации) обязательны для выполнения. В 1998 г. ст.15 КЗоТ была дополнена частью второй, где говорилось: в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в трудовом договоре могут содержаться условия неразглашения работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших известными работнику в связи с исполнением им своих должностных обязанностей.

Непосредственные условия, определяемые по соглашению сторон трудового договора, могут устанавливать больший или меньший объем прав и обязанностей сторон - например работа может быть определена на условиях неполного рабочего времени, на дому, временной и т.д. Непосредственные, оговариваемые сторонами условия могут быть необходимые и дополнительные (факультативные). Законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий. Необходимые условия - это такие, при отсутствии которых трудового договора не может быть, а следовательно, и не может возникнуть реальное трудовое правоотношение. К ним относятся условия:

1) о месте работы (организация, расположенная на день заключения договора в определенной местности);

2) о трудовой функции, которую будет выполнять работник, т.е. о специальности, квалификации, должности, совмещении профессий;

3) о размере заработной платы работника. Для работников бюджетных отраслей условие о тарифе оплаты не оговаривается сторонами поскольку оно установлено законодательством и не подлежит изменению по соглашению сторон. О нем лишь информируется работник - какой оклад по данному разряду установлен в соответствии с Единой тарифной сеткой[[16]](#footnote-16).

Но поскольку многие доплаты и надбавки устанавливает сама организация - работодатель, то общий размер заработной платы работника определяется трудовым договором.

Место работы и трудовая функция индивидуализируют условия труда конкретного работника и работодателя. Под местом работы понимается конкретная организация с ее месторасположением на день заключения договора. Если же организация, оговоренная в трудовом договоре, переезжает в другую местность, т.е. в другой населенный пункт, то переезд с ней работника требует его согласия, так как изменяется его место работы. Место работы может быть сторонами конкретизировано указанием определенного подразделения, филиала организации или указанием обслуживания различных подразделений его, расположенных в разных местах. В трудовом договоре водителя, машиниста тепловоза, электровоза и их помощников обязательно оговаривается их рабочее место, т.е. на машине какого типа они будут работать.

Трудовая функция (род работы) определяется путем установления сторонами договора профессии, специальности, квалификации для рабочего или должности для служащего.

Профессия - это вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций, например, металлург, строитель, текстильщик, пищевик, железнодорожник, врач, преподаватель, юрист и т.д.

Специальность - более дробное деление профессии, одна из ее разновидностей. Специальность зависит от навыков и знаний по данной профессии. Об отличии понятия специальность от понятия должность говорится в п.2 Пояснения к Единой номенклатуре должности служащих.

Квалификация - степень и вид профессиональной обученности, т.е. уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнять (например, слесарь 3-го или 5-го разряда), а для служащих - специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием. Уровень квалификации рабочих определяется по Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) работ и профессий рабочих народного хозяйства, а для служащих - по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих. Должности служащих по характеру труда делятся на три категории: руководители, специалисты и технические исполнители. На основе квалификационных справочников должностей служащих разрабатываются различные должностные инструкции и положения.

В трудовом договоре может быть оговорено совмещение профессий, а также изменен объем выполняемых работ. Круг профессиональных обязанностей (работ) по данной специальности (должности) определяется ЕТКС для рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями. Трудовую функцию, оговоренную в трудовом договоре, нельзя изменять без согласия сторон договора. Определенность трудовой функции устанавливает и функциональное место принимаемого работника в общем трудовом процессе, и режим его труда в этом процессе. Принцип определенности трудовой функции выражен и в ст.60 ТК, запрещающей требовать от работника выполнения не обусловленной трудовым договором работы.

Условия о трудовой функции, месте работы и заработной плате являются необходимыми для каждого вида трудового договора. Но в некоторых трудовых договорах помимо этих должны быть оговорены сторонами и другие необходимые именно для данного вида договора условия, которые будут определять вид данного договора (например, условие о сроке работы по срочному договору, условие о надомной, по совместительству, временной или сезонной работе, о работе с неполным рабочим временем). В некоторых трудовых договорах к необходимым условиям относятся также и те, которые хотя и предусмотрены законодательством, но для данной категории работников не установлены, а определяются соглашением сторон (например, продолжительность рабочего дня и его режим у совместителей и у работников с неполным рабочим днем).

Как указывалось ранее, недействительны условия договоров о труде, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством (ст.57 ТК). И хотя трудовой договор продолжает действовать, но незаконно оговоренное условие его не подлежит защите. Весь трудовой договор является недействительным, когда нарушено условие о праводееспособности трудящегося, т.е. когда на работу принято лицо[[17]](#footnote-17): без соответствующего медицинского образования на должность врача, медсестры, фармацевта; не достигшее 16 лет (14 лет - учащийся); которому приговором суда запрещено занимать данную должность; имеющее судимость за растраты, хищения и другие корыстные преступления на материально ответственную должность. Все указанные лица должны быть уволены как принятые с нарушением правил приема.

Срок начала работы по трудовому договору погашается с момента, когда гражданин приступил к работе. Как правило, договор считается заключенным после подписания обеими сторонами. Иногда в приказе о приеме на работу может быть сделана оговорка о том, что работник должен приступить к работе с какого-то более позднего срока. Но она не относится к существенным условиям содержания договора[[18]](#footnote-18).

Существенными условиями трудового договора (в соответствии со ст.57 ТК) являются следующие[[19]](#footnote-19): место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации, т.е. трудовая функция работника; права и обязанности работодателя; срок действия договора в срочном трудовом договоре; характеристика условий труда, компенсация и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; режим труда и отдыха; условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки, должностного оклада работника, доплаты, надбавки и пр); виды и условия социального страхования, связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), обязанности отработки ученичества за счет работодателя и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

## 2.2 Нарушения трудового договора

Российское трудовое право по составу, структуре и основному содержанию своих источников близко к трудовому праву других европейских стран и почти полностью идентично трудовому праву бывших социалистических стран, осуществляющих переход к рыночной экономике. В ряде отношений источники российского трудового права имеют сходные черты с соответствующими актами стран Латинской Америки[[20]](#footnote-20).

Регламентация трудового договора в ТК РФ и в других российских актах по труду отражает требования международных стандартов и многие элементы передового зарубежного опыта.

В полной мере реализован принцип свободы труда:

работникам, заключившим срочный трудовой договор предоставлено право свободного его расторжения по собственному желанию;

привлечение работников к сверхурочной работе и к работе в выходные и в нерабочие праздничные дни допускается только с их согласия;

обусловленный производственной необходимостью временный перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника;

не разрешено увольнение работника в связи с длительным отсутствием на работе по болезни;

смерть работника или работодателя - физического лица, а также чрезвычайные обстоятельства признаны одним из оснований прекращения трудового договора;

работнику в период испытания предоставлено право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если он придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей;

предусмотрена возможность аннулирования трудового договора, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели;

предусмотрено предупреждение работника о его увольнении в связи с истечением срока трудового договора.

В настоящее время российское законодательство о регулировании трудового договора по основным параметрам совпадает с законодательными нормами, действующими в других странах Европы[[21]](#footnote-21).

Тем не менее в свете передового зарубежного опыта видна неполнота регламентации отдельных аспектов трудового договора в нашем законодательстве, наличие пробелов, недостаточная разработка некоторых вопросов. К пробелам нашего законодательства относится отсутствие норм, касающихся порядка профессионального подбора и особенно тестовых испытаний при трудоустройстве. В данном вопросе произвол нанимателей у нас ничем не ограничен. Желательно также установление правовых гарантий, касающихся охраны человеческого достоинства лиц, нанимающихся на работу. Требуется насыщение реальным содержанием установленного в российском законодательстве запрета дискриминации при найме, в частности, путем создания специальных административных органов для предотвращения дискриминационной практики.

Необходимо легальное разъяснение понятий прямой и косвенной дискриминации. Эти понятия фигурируют в нашем законодательстве (ст.64 ТК РФ), но толкование их отсутствует и в законодательстве, и в судебной практике. А между тем эти понятия детально разработаны за рубежом.

В свете зарубежного опыта встает вопрос о необходимости совершенствования российского законодательства о прекращении трудового договора. По примеру многих зарубежных стран в российское законодательство следует включить действенные нормы, препятствующие работодателя понуждать неугодного работника к увольнению по собственному желанию.

Действия нанимателя, создающего невыносимую обстановку для подчиненного и провоцирующего его на уход с работы "по собственному желанию", должны давать работнику право по собственной инициативе расторгнуть трудовой договор, но возложить вину за это на нанимателя и взыскать с него причиненный ущерб, в том числе моральный вред.

Зарубежный опыт показывает, что такая юридическая конструкция весьма эффективна для повышения "самодисциплины" работодателей и менеджеров. Работники получают возможность, используя механизм права, судебную защиту, реагировать на произвол, хамство, издевательства, сексуальные домогательства и иные незаконные и аморальные действия руководителей, что имеет большое превентивное значение[[22]](#footnote-22).

Получающая все большее распространение за рубежом трактовка выходного пособия как разновидности отложенной заработной платы привела к тому, что выходное пособие, размер которого определяется длительностью трудового стажа, стало назначаться не только работникам, увольняемым по инициативе работодателя, но и работникам, уходящим с работы по собственному желанию. В случае смерти работника это пособие выдается его семье.

Складывающиеся рыночные отношения на фоне изменяющегося законодательства привели к тому, что наиболее уязвимой категорией являются именно работники, а не работодатели. Не вызывает сомнений тот факт, что судебная защита трудовых прав эффективна и доступна для каждого работника. Бесплатность обращений в суд по трудовым спорам, возможность незамедлительного исполнения решения суда и общая тенденция ориентированности судов на защиту интересов работника делают судебную защиту наиболее привлекательной для граждан. Государство всеми имеющимися у него средствами пытается привить россиянам практику обращения в суды за защитой своих прав. Продолжают оставаться актуальными теоретические и практические спорные правовые вопросы, связанные с заключением трудового договора, не нашедшие необходимого правового регулирования в трудовом праве, достаточно доктриального толкования и порождающие противоречивую судебную практику[[23]](#footnote-23).

Обращение в суд для работника - это крайняя мера, так как в сложившейся экономической ситуации диктата условий со стороны работодателя, наличия жесткой политики заработной платы для работников, отсутствия возможности трудоустроиться преимущественно в мелких, средних городах и сельской местности приводят к тому, что работник вынужден терпеть возможные ограничения трудовых прав, желая сохранить работу и прокормить свою семью. Конечно, есть и исключения из этого. Однако в большинстве случаев работники предпочитают не рисковать работой или должностью. Возможным вариантом решения данной проблемы может быть только активизация деятельности контрольно-надзорных органов, которые могут надлежащим образом предотвратить нарушение или своевременно выступить в защиту прав работников, тем самым обеспечив интересы рядового труженика, не создав угрозы последнему.

Результаты деятельности государственной инспекции труда позволяют утверждать, что количество обращений в эти органы не уменьшается. Среднее количество плановых проверок, которые проводятся ежемесячно, - от 10 до 20[[24]](#footnote-24). Однако необходимый эффект защищенности прав работников не достигается по следующим причинам. Во-первых. соответствующие органы зачастую не могут справиться с нарастающим валом нарушений трудовых прав, причем зачастую эти нарушения носят "завуалированный" характер. Во-вторых, встречаются случаи, когда инспектирующие лица недостаточно основательно проводят проверки организаций в силу как объективных (излишняя загруженность, жесткие сроки, несвоевременное представление информации и др.), так и субъективных причин. Возникает проблема комплектования инспекций такими кадрами, которые, не вступая в сговор с администрацией работодателя, отстаивают интересы работников, руководствуясь законом, а не собственными интересами. В-третьих, зачастую работодатели, допускающие нарушения трудовых прав, не опасаются привлечения к административной ответственности в силу того, что штрафные санкции для них малозначительны либо уплаченный штраф в последующем будет каким-либо образом возвращен "виновными" работниками. В-четвертых, иногда получаемая прибыль несоизмерима с теми средствами, которые выплатит работодатель в качестве меры административного взыскания, тем самым основная цель (получение наибольшей прибыли) оправдывает средства.

В целях недопущения таких ситуаций соответствующие государственные органы обязаны реагировать на любые обращения работников, связанные с нарушениями их прав, и принимать своевременные действенные меры. Своевременность защиты предполагает использование необходимых правозащитных механизмов таким образом, чтобы разрыв во времени между нарушением субъективного права и принятыми мерами был минимальным[[25]](#footnote-25). Подчеркивая значимость своевременной защиты, Конституционный Суд РФ указал на необходимость создания процессуальных механизмов, позволяющих гражданам, чьи права и свободы оказались нарушенными, добиваться их реальной защиты, используя все не запрещенные законом способы.

Все рассмотренные проблемы никоим образом не умаляют значимости законодательной и судебной системы России. Вместе с тем повышение эффективности ее функционирования - задача, решить которую можно только совместными усилиями, как со стороны общества, так и государства.

## Заключение

Тенденция развития российского трудового права такова, что все виды общественно-трудовых отношений в обществе постепенно перейдут в сферу действия трудового права при расширении дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий граждан. Основная роль трудового права регулятивная, т.е. в процессе труда на производстве устанавливаются такие правила поведения людей, которые отвечают задачам производства, охраняют труд работников, обеспечивают гарантии основных их трудовых конституционных прав. Задачи трудового права направлены на достижение целей правого регулирования труда - эффективности, оптимальности, оно призвано защищать, всемерно охранять трудовые права наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений - работников.

Путем заключения трудового договора граждане реализуют принцип свободы труда в соответствии со ст.37 Конституции РФ и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы. Все граждане Российской Федерации, работающие в организациях, реализуют принцип свободы труда путем добровольного заключения трудового договора. Он, являясь важнейшей формой реализации права на труд, в то же время выступает юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав и обязанности добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности.

В науке трудового права 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, связанных с трудовыми.

Обязательственно-правовые элементы заключаются в том, что обе стороны трудового договора - работодатель и работник - берут на себя взаимные обязательства: работодатель - предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном размере выплачивать зарплату и обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами, а работник в качестве встречного обязательства обязуется выполнять работу (трудовую функцию), определенную трудовым договором. Лично-правовые элементы трудового договора проявляются в том, что работник обязуется лично выполнять свою работу, а организационный элемент - в том, что работник обязуется соблюдать действующие в месте его работы (в организации) правила внутреннего трудового распорядка. В регулировании трудового договора сочетаются и переплетаются принципиальные установки частного права (формальное равенство сторон, обмен правами и обязанностями) и публичного права (ограничение воли работодателя, а частично и работника, трудовым законодательством, которое устанавливает относительно жесткие рамки усмотрению сторон, и прежде всего обязывает работодателя обеспечить работнику условия труда, установленные государством).

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 свободно соглашается (ст.2 ТК).

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

3. Трудовой договор - это оселок (лакмусовая бумажка), 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.

## Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (в ред. ФКЗ от 25.03.2004 № 1 - ФКЗ) // Российская газета. - 1993. - № 237. - 25 дек.
2. Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III)) // Российская газета. - 1998. - 10 дек.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 07.01.2002 №197-ФЗ (в ред.30.06.2006 № 90-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - №1.
4. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 9.12.1971 (в ред. ФЗ от 30.04.1999) // Вед. ВС РСФСР. - 1971. - № 50 (утратил силу - 07.01.2002 № 84-ФЗ).
5. Постановление Правительства РФ "О трудовых книжках" от 16.04.2003 № 225 // Собрание законодательства РФ. - 2003. - №16.
6. Анисимов А.Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде // Трудовое право. - 2008. - № 3 (97).
7. Анисимов Л.Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Трудовое право. - 2008. - № 4 (98).
8. Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников. - М.: "Трудовое право", 2007. - 104 с.
9. Беляева М. О срочных трудовых договорах: размышления экономиста или о срочных трудовых договорах: размышления над цифрами // Трудовое право. - 2007. - № 3 (85).
10. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. - Пермь, 2002. - 412 с.
11. Викторов И.С. Современное состояние трудовых прав граждан // Трудовое право. - 2007. - № 4 (86).
12. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: ТК Велби, 2006. - 496 с.
13. Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. - 2007. - № 2 (84).
14. Ершова Е.А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право. - 2007. - № 3 (85).
15. Катвицкая М.Ю. Особенности срочного трудового договора // Трудовое право. - 2008. - № 3 (97).
16. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. - М.: Эксмо, 2006. - 608 с.
17. Кочеткова М.А. Трудовые права работника. - М.: ИКФ "ЭKMOC", 2002. - 288 с.
18. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации - М.: ЗАО "Интел-Синтез", 2002. - 768 с.
19. Орловский Ю. П.500 актуальных вопросов по Трудовому Кодексу Российской Федерации. - М.: Юрайт-Издат, 2007. - 550 с.
20. Пашков А.С. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия // Государство и право. - 2001. - №11.
21. Петров А.Я. Трудовой договор - институт современного российского трудового права и его совершенствование // Трудовое право. - 2008. - № 1
22. Снежко О.А. Проблемы судебной защиты трудовых прав // Трудовое право. - 2007. - № 9 (91).
23. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. - М.: ТК Велби, 2002. - 320 с.
24. Трудовое право: Учебник / Под ред. Ф.Г. Мышко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 463 с.
25. Шепелева А.А. Основные направления внесудебной защиты трудовых прав, или к вопросу о необходимости функционирования комиссий по трудовым спорам // Трудовое право. - 2007. - № 8 (90).
26. Юридический энциклопедический словарь / Под ред. М.Н. Марченко. - М.: Проспект. 2006. - 864 с.

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, 2006. – С. 180 [↑](#footnote-ref-1)
2. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. - Пермь, 2002. - С. 3-4 [↑](#footnote-ref-2)
3. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование в современных условиях. - СПб., 2002. - С. 27. [↑](#footnote-ref-3)
4. Пашков А.С. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия //Государство и право. - 2001. - №11. - С. 25. [↑](#footnote-ref-4)
5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, 2006. – С. 183 [↑](#footnote-ref-5)
6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, 2006. – С. 187 [↑](#footnote-ref-6)
7. Викторов И.С. Современное состояние трудовых прав граждан// Трудовое право. - 2007. - № 4 (86). - С. 39 [↑](#footnote-ref-7)
8. Викторов И.С. Современное состояние трудовых прав граждан// Трудовое право. - 2007. - № 4 (86). - С. 37-51. [↑](#footnote-ref-8)
9. Викторов И.С. Современное состояние трудовых прав граждан// Трудовое право. - 2007. - № 4 (86). - С. 43. [↑](#footnote-ref-9)
10. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, 2006. – С. 201 [↑](#footnote-ref-10)
11. Ершова Е.А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора// Трудовое право. - 2007. - № 3 (85). - С. 37-52. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ведомости РФ. - 1993. - №16. - Ст. 551; - 1993. - №26. - Ст. 957; САПП. - 1993. - № 52. - Ст. 5086; СЗ РФ. - 1998. - № 2. - Ст. 220. [↑](#footnote-ref-12)
13. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, 2006. – С. 185 [↑](#footnote-ref-13)
14. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, 2006. – С. 188 [↑](#footnote-ref-14)
15. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учеб. – М.: Эксмо, 2006. – С. 116 [↑](#footnote-ref-15)
16. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, 2006. – С. 189 [↑](#footnote-ref-16)
17. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, 2006. – С. 190 [↑](#footnote-ref-17)
18. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учеб. – М.: Эксмо, 2006. – С. 125 [↑](#footnote-ref-18)
19. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, 2006. – С. 191 [↑](#footnote-ref-19)
20. Петров А.Я. Трудовой договор – институт современного российского трудового права и его совершенствование// Трудовое право. - 2008. - № 1 (95). - С. 53-59. [↑](#footnote-ref-20)
21. Петров А.Я. Трудовой договор – институт современного российского трудового права и его совершенствование// Трудовое право. - 2008. - № 1 (95). - С. 53-59. [↑](#footnote-ref-21)
22. Шепелева А.А. Основные направления внесудебной защиты трудовых прав, или к вопросу о необходимости функционирования комиссий по трудовым спорам// Трудовое право. - 2007. - № 8 (90). - С. 10-19. [↑](#footnote-ref-22)
23. Снежко О.А. Проблемы судебной защиты трудовых прав// Трудовое право. - 2007. - № 9 (91). - С. 29-33. [↑](#footnote-ref-23)
24. Снежко О.А. Проблемы судебной защиты трудовых прав// Трудовое право. - 2007. - № 9 (91). - С. 29-33. [↑](#footnote-ref-24)
25. Викторов И.С. Современное состояние трудовых прав граждан// Трудовое право. - 2007. - № 4 (86). - С. 37-51. [↑](#footnote-ref-25)