**РЕФЕРАТ**

**МАТЕРИАЛЬНЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ.**

ВВЕДЕНИЕ.

Среди отраслей современного российского права трудовое право занимает одно из ведущих мест. *Оно регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основные элементы (ядро) предмета трудового права России.*

Как известно, возникающие при производстве материальных и духовных благ общественные отношения носят объективный характер и присущи любому совместному труду. При этом совместный труд нужно рассматривать в качестве неотъемлемого свойства общественного производства, как связь людей, взаимодействующих в коллективном применении орудий и средств труда. Причем это взаимодействие всегда имеет черты *организованного* труда. Таким образом, совместный труд представляет собой систему организованного поведения людей, осознавших необходимость соблюдения определенных правил применения труда в коллективе.

В зависимости от экономического положения участников совместного труда (то есть от их отношения к средствам производства) следует различать две его основные разновидности: *самостоятельный труд* (труд собственников) и *наемный труд* (труд несобственников). Вторая разновидность обусловливает возможность эксплуатации наемных работников и необходимость существования рынка труда (рабочей силы) как составной части рыночных экономических отношений. Наряду с указанными основными разновидностями совместного труда существует и *смешанная* форма, предполагающая коллективный труд собственников и несобственников.

Становление и дальнейшее развитие рыночных форм организации труда в России обусловлено широкой приватизацией организаций, находившихся в собственности государства, утверждением частной собственности и связанным с нею преодолением отчуждения трудящегося от результатов труда. Все это требует новых подходов к правовому регулированию общественных отношений в сфере организации и применения труда. При этом важно подчеркнуть, что трудовое право призвано регулировать не технологию процесса труда, а социальные связи по его организации и применению, ибо предметом трудового права является не труд, а лишь общественная форма труда, его социальное устройство, или иначе: отношения между людьми по участию их в общественном труде.

Трудовое право регулирует такие общественные отношения, которые возникают по поводу применения труда, т.е. регламентируются права и обязанности применения труда в обществе. Трудовое право рассматривает трудовые отношения, т.е. отношения, складывающиеся в результате приложения рабочей силы к средствам производств. Трудовые отношения могут быть: на базе государственной формы собственности; на базе коллективной формы собственности; трудовые отношения по применению наёмного труда. Источники трудового права: Конституция, КЗоТ (Кодекс законов о труде введён 01.04.1972, дополнен 25.09.1992), закон РФ О коллективных договорах и соглашениях , О занятости населения в РФ от 11.03.1992, другие законы, Указы Президента, постановления Правительства РФ, инструкции министерства труда РФ, локальные нормативные акты.. Субъекты трудового права: граждане (работники и работодатели), предприятия, учреждения, организации (далее ПУО), трудовые коллективы ПУО, профкомы ПУО.

В данной работе мы рассмотрим по каким правилам строятся материальные взаимоотношения сторон трудового договора в проекте нового «согласованного» варианта КЗОТ, который был принят во втором чтении Государственной Думой в июле 2001 г. В начале же работы необходимо дать краткое описание понятий «трудовой договор» и сторон трудового договора.

**1. СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР».**

Трудовой договор (контракт). Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу определённого рода с подчинением внутреннему распорядку, а работодатель обязуется предоставить обусловленную работу, выплату зарплаты и обеспечить условия труда, предусмотренные законами о труде коллективным договором и соглашением сторон. Условия труда по контракту могут быть лучше, чем предусмотрено в законодательстве, но не могут быть хуже.

 Стороны трудового договора: 1) работник - гражданин, достигший 15-16 летнего возраста и обладающий реальной способностью трудиться; 2) работодатель - не только организации, но и физические лица. В содержании трудового договора определяются взаимные права и обязанности сторон. Различают обязательные и дополнительные условия. Обязательные условия, при отсутствии соглашения по которым трудовой договор не может считаться заключённым и не порождает трудовых правоотношений.

 К ним относятся: 1) соглашение о приёме поступлении на работу и её месте (заявление о приёме, место работы - конкретное ПУО с указанием участка, отдела и т.п.); 2) трудовая функция работника (работа в соответствии с квалификацией по определённой специальности и должности. Специальность - вид трудовой деятельности, приобретённой путём специального образования и практического опыта. Должность - определённый круг прав и обязанностей работника, его ответственность); 3) дата начала работы; 4) обязанности работодателя по охране труда на предприятии; 5) соглашение о заработной плате. Дополнительные условия зависят от усмотрения сторон, но не должны ухудшать положения работника по сравнению с законодательством. К ним относятся, например, соглашение о сроке действия договора. Трудовой договор заключается: а) на неопределённый срок; б) на срок до 5 лет; в) на время выполнения определённой работы. Порядок заключения трудового договора: трудовой договор считается заключённым, когда стороны договорились по всем существующим условиям, в том числе обязательным и дополнительным. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли приём на работу надлежащим образом оформлен. От заключения трудового договора следует отличать процедуру оформления на работу.

Приём на работу оформляется приказом администрации, который объявляется работнику под расписку. Приказ издаётся после того, как данный гражданин выразит желание работать на этом предприятии на предложенных условиях. Администрация должна требовать от поступающих на работу трудовую книжку, паспорт, военный билет (для уволенных из армии). В трудовой книжке содержаться сведения о работе, профессии, образовании, поощрениях и наградах. Дисциплинарные взыскания не записываются, так как носят временный характер и погашаются. Перевод на другую работу. Ст. 24 КЗоТ запрещает администрации требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Но в силу определённых факторов (реконструкция производства, перебои в снабжении и др.) выполнение работником трудовой функции, оговорённой при приёме на работу, иногда становится невозможным. В этих случаях законодательство допускает перевод работников на другую работу. Другой работой, то есть не обусловленной договором, является всякая работа, не соответствующая специальности, квалификации, должности, предусмотренных в соглашении. Перевод на другую работу означает также изменение условий указанных о месте работы.

Администрация не может требовать от работника выполнения работы вне рабочего места , если оно обусловлено договором, а также вне места расположения предприятия (за исключением случаев командирования для выполнения определённых заданий вне места постоянной работы). Перевод на другую работу на том же ПУО - разрешается только с согласия работника. Если он не согласен, то может не выполнять распоряжения о переводе без последствий для себя. Исключение составляют случаи переводов в следствие производственной необходимости (авария, стихийное бедствие) или простоя (вынужденный перерыв в работе, вызванный обстоятельствами производственного характера). Отказ от перевода в этих случая без уважительной причины считается нарушением трудовой дисциплины. Перевод на работу в другое ПУО или другую местность производиться на основании: 1) согласования перевода с работником; 2) возмещения работнику расходов понесённых в связи с переездом в другую местность; 3) материального поощрения переводов в те районы, в которых испытывается недостаток в кадрах.

Таким образом, трудовой договор представляет собой добровольное двухстороннее соглашение между администрацией предприятия и наемным работником. Содержание трудового договора – это условия, которые определяют права и обязанности сторон. Условия трудового договора подразделяются на те, которые установлены законодательством, и дополнительные условия, если они не противоречат законодательству. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

Одной из важнейших задач трудового права является защита интересов наемного работника. Реально она реализуется через деятельность профсоюзов, заключение коллективных договоров, право на забастовку.

Коллективный договор – правовой акт, который регулирует трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателями. Он заключается на предприятиях, которые наделены правом юридического лица, его проект обсуждается в трудовом коллективе, контролируется его исполнение сторонами в соответствии с определенными сроками.

Индивидуальные трудовые споры возникают в том случае, если не найдено согласие работника и администрации. Они рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС), создаваемыми на предприятии, и народными судами. КЗОТ содержит перечень случаев, когда споры рассматривает суд. Коллективные трудовые споры возникают в рамках коллективных договоров и соглашений. Рассмотрим стороны договора подробнее.

**2. СТОРОНЫ ДОГОВОРА.**

Работодатель это одна из сторон трудового договора (юридическое и физическое лицо). Работодателем могут быть коллективные предприниматели (партнеры), объединившие свое имущество на праве общей долевой собственности. Все участники договора несут солидарную или долевую ответственность по своим обязательствам, в том числе и перед наемными работниками. Особой разновидностью таких объединений являются крестьянские (фермерские) хозяйства с правами юридического лица. Членами крестьянского хозяйства считаются трудоспособные члены семьи и другие граждане, совместно ведущие хозяйство. Согласно Закону РСФСР "О крестьянском (фермерском) хозяйстве" от 22 ноября 1990 г. в случаях производственной необходимости крестьянскому хозяйству разрешено использовать наемный труд.

Стороной трудового договора может быть не только собственник средств производства. Собственник может передать управление своим имуществом другим лицам и создать для этого юридическое лицо. Именно на таких началах функционируют государственные предприятия, наделяемые правом полного хозяйственного ведения.

На практике возникает вопрос о том, могут ли быть стороной трудового договора структурные подразделения предприятий (цехи, бригады и др.). В доперестроечный период трудовой правосубъектностью обладали так называемые производственные единицы предприятий. Сейчас такое однозначно не допускается.

Субъектом трудового договора могут быть также кооперативные, общественные, религиозные, благотворительные организации, признанные юридическими лицами.

 Другой стороной трудового договора является трудящийся, поступающий на работу. По общему правилу гражданин вправе заключить трудовой договор при достижении 15-летнего возраста (ч.1 ст.173 КЗоТ РСФСР). Прежняя норма КЗоТ, согласно которой возраст приема подростков на работу был ограничен 16-летним возрастом, отменена в связи с введением Закона РФ "Об образовании", принятого Верховным Советом РФ 10 июля 1992 г. Названный закон предоставил право подростку, достигшему возраста 15 лет, оставить обучение в школе до получения им обязательного общего среднего образования. Лицо, прекратившее обучение в образовательной школе, приобретает трудовую право дееспособность в соответствии со ст. 173 КЗоТ.
Подросток может устроиться на работу без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа. В порядке исключения трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14-летнего возраста (ч.2 ст.173 КЗоТ РСФСР). Их трудовая деятельность становится возможной при соблюдении следующих условий:

* выполняемая работа не должна причинять вред здоровью подростка
* работа должна проводиться в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения
* прием на работу возможен с согласия родителей, усыновителя или попечителя

Хочется сделать вывод и сказать, что стороной трудового договора в качестве работника могут выступать как граждане РФ, так и иностранцы, в качестве работодателя - предприятие, учреждение, организация, независимо от формы собственности, на которой оно основано, или отдельный гражданин, заключивший трудовой договор с трудящимся.

Таким образом, стороны трудового договора: 1) работник - гражданин, достигший 15-16 летнего возраста и обладающий реальной способностью трудиться; 2) работодатель - не только организации, но и физические лица.

3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб; не полученные доходы не учитываются.

Полную материальную ответственность несут работники в случаях, когда ущерб причинен преступными действиями; когда ответственность возложена в соответствии с законодательством; когда между работником и организацией заключен письменный договор о принятии работником на себя полной материальной ответственности; когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей; когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии; когда ущерб причинен недостачей, умышленной порчей. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ может вводиться коллективная материальная ответственность.

Размер причиненного ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости. Распоряжение администрации или вышестоящего органа об удержании из заработной платы должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, – 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику. Не допускается удержание из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

5 июля 2001 г. Государственная дума приняла в первом чтении проекта нового Трудового кодекса, вокруг которого с самого начала существововало много споров и дискуссий. Вероятно, этот проект успешно пройдет все стадии утверждения и буде вскоре действующим кодексом в нашей стране, поэтому я бы хотела более подробно остановиться на разделах этого нового «согласованного» варианта КЗОТ, в котором говориться о материальной ответственности сторон трудового договора.

Материальная ответственность работодателя перед работником.

**Статья 230** проекта кодекса гласит, что возлагается обязанность на стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне этого договора.  Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

**Статья 231 определяет условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.** Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

**Статья 232. Обязанность работодателя возместить работнику, материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться.**

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

* незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
* отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении на прежней работе;
* задержки выдачи трудовой книжки, неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения в трудовой книжке;
* в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Статья 233. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или при неполучении ответа в установленный срок работник вправе обратиться в суд.

Статья 234. Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

# Статья 235. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещаются работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и работодателя.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры возмещения определяются судом, независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Материальная ответственность работника.

Статья 236 Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Недополученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя, (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, в том случае, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты на приобретение или восстановление имущества либо произвести излишние выплаты.

Работник несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Статья 237. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Материальная ответственность работника исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо в случае невыполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Статья 238. Право работодателя отказаться от взыскания ущерба с работника.

Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

**Статья 239. Пределы материальной ответственности работника.**

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или другими федеральными законами.

Статья 240. Полная материальная ответственность работника.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или другими федеральными законами.

Работники моложе восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, а также за ущерб, причиненный в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения, а также в результате совершения преступления или административного проступка.

**Статья 241. Случаи полной материальной ответственности.**

Ответственностью в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1. когда в соответствии с федеральным законом на работника возложена полная ответственность за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей;
2. за недостачу ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных по разовому документу;
3. умышленного причинения ущерба;
4. причинения ущерба в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения;
5. причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
6. причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен компетентным государственным органом;
7. разглашения сведений, составляющих служебную, коммерческую или иную тайну, в случаях, предусмотренных федеральными законами;
8. когда ущерб причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей.
Ответственность в полном размере причиненного организации ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Статья 242. Договоры о полной материальной ответственности работников.

Специальные письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю ущерба в полном размере за недостачу вверенного имущества, заключаются с работниками, достигшими восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Статья 243. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).
По договору о коллективной материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от ответственности отдельный член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми его членами и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Статья 244. Определение размера причиненного ущерба.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже
стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа
этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 245 Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения.

   До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. Работник и /или его представитель имеет право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в установленном настоящим Кодексом порядке.
**Статья 246. Порядок взыскания ущерба.**

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если работник не согласен добровольно возместить причиненный ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек вышеуказанный месячный срок, взыскание осуществляется в судебном порядке. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник вправе обжаловать действия работодателя в суд. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению работника и работодателя допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Если работник, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, прекратил трудовой договор, то непогашенная задолженность при отказе работника на ее возмещение взыскивается в судебном порядке. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб работодателю.

**Статья 247.**    Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения по собственной инициативе до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.
**Статья 248. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба) подлежащего взысканию с работника**

      Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств уменьшить размер ущерба, подлежащий взысканию. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

### Заключение

В заключение, необходимо сказать о возрастании роли функций трудового договора. Возрастающее значение обуславливается следующими факторами. Во-первых, производственная деятельность осуществляется трудовыми коллективами, формированию которых способствует трудовой договор. Во-вторых, трудовой договор способствует улучшению качественного состава кадров. В-третьих, трудовой договор - одно из важнейших средств развития творческой деятельности масс, повышения роли человеческого фактора. В-четвертых, трудовой договор используется для обеспечения законности при приеме на работу, при переводах и увольнениях, способствует развитию нормотворчества.

Трудовой договор является средством реализации конституционного права граждан на труд.Институт трудового договора является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда. Право на труд одно из важнейших прав граждан. Именно имея возможность трудиться, граждане будут иметь возможность к материальному обеспечению и дальнейшему духовному развитию. Труд - это своеобразный двигатель прогресса.

**Литература**

1. К р ы ж а н о в с к а я А. А. Россия на пути к социальному партнерству //Государство и право. 1997. № 12. С. 31.

2. П у с т о з е р о в а В. М. Трудовой договор. 3-е изд., с доп. и изм. М., 1997.

3. И в а н о в С. А. Трудовое право переходного периода //Государство и право. 1996. № 1. С. 7.

4. Конституция РФ от 12 декабря 1993.

5. Кодекс законов о труде РФ.

6. ГПК РСФСР.

7. Проект нового КЗОТ. Согласованный вариант.

ЮУРГУ, Лена 2002 январь