Содержание

[Введение. 2](#_Toc263762956)

[Раздел 1. Трудовой договор как центральный институт трудового права. 5](#_Toc263762962)

[1.1. Понятие трудового договора и его место в регулировании трудовых правоотношений. 5](#_Toc263762963)

[1.2. Стороны трудового договора – общая характеристика и особенности правового статуса сторон трудового договора. 8](#_Toc263762964)

[1.3. Характеристика отдельных видов трудовых договоров, их сходные черты и отличия…. 15](#_Toc263762965)

[1.4. Разграничение трудового договора и договора гражданско-правового характера, регулирующего трудовые отношения. 25](#_Toc263762966)

[Раздел 2. Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора. 32](#_Toc263762968)

[2.1. Содержание трудового договора. 32](#_Toc263762969)

[2.2. Заключение трудового договора. 35](#_Toc263762970)

[2.3. Порядок и основания изменения трудового договора. 43](#_Toc263762971)

[2.4. Общие правила расторжения трудового договора. 51](#_Toc263762972)

[Раздел 3. Способы защиты трудовых прав работников. 62](#_Toc263762973)

[Заключение. 67](#_Toc263762974)

[Список использованной литературы 73](#_Toc263762975)

Введение.

Актуальность темы моей дипломной работы заключается в том, что в современном мире трудовой договор является неотъемлемой частью трудовых отношений. Трудовые отношения регулируются нормами трудового права и в реальной жизни выступают в форме трудовых правоотношений.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором[[1]](#footnote-1). В этом определении выделяются признаки, позволяющие отграничить трудовые отношения от гражданских.

С помощью трудового договора граждане реализуют свою способность к труду, определяют основные и дополнительные условия труда. Трудовой договор является тем правовым средством, который дает возможность в наибольшей степени учесть интересы работника и работодателя. С трудовым договором Конституция РФ связывает гарантийные нормы, предусмотренные законодательством о труде.

Целью данной работы является исследование трудового договора как основания возникновения трудовых правоотношений. Основанием возникновения трудового правоотношения является такой юридический акт, как трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем. Для большинства трудовых отношений достаточно заключения трудового договора. Других юридических фактов для возникновения трудового отношения не требуется.

Для достижения поставленной в дипломной работе цели решались следующие задачи:

* понятие трудового договора и его место в регулировании трудовых правоотношений;
* общая характеристика и особенности правового статуса сторон трудового договора стороны трудового договора;
* характеристика отдельных видов трудовых договоров, их сходные черты и отличия;
* разграничение трудового договора и договора гражданско-правового характера, регулирующего трудовые отношения;
* порядок заключения трудового договора;
* содержание трудового договора;
* заключение трудового договора;
* порядок и основания изменения трудового договора;
* общие правила расторжения трудового договора;
* способы защиты трудовых прав работников.

В данной работе объектом исследования является трудовой договор, а предметом – трудовые правоотношения, которые вытекают из трудового договора.

Теоретической основной дипломной работы послужили:

1. исследования отечественных ученных в области Трудового права,
2. практическое применение норм права
3. Конституция РФ, Федеральные законы и иные нормативные акты, регулирующие трудовые правоотношения.

Среди российских ученых можно назвать Анисимова Л. Н.[[2]](#footnote-2), Егорова В.И., Харитонову Ю.В. [[3]](#footnote-3), Гуева А.Н.[[4]](#footnote-4),Орловского Ю.П., Абрамову О.В.[[5]](#footnote-5), Ситникову Е. [[6]](#footnote-6), Кузьмичеву Л.И.[[7]](#footnote-7) и других.

Раздел 1. Трудовой договор как центральный институт трудового права.

* 1. Понятие трудового договора и его место в регулировании трудовых правоотношений.

Трудовой договор как основополагающий институт трудового права является тем фундаментом, на котором строится трудовое отношение между работодателем и работником в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права[[8]](#footnote-8).

Основными задачами российского трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

В Российской Федерации правовые нормы, регулирующие и охраняющие трудовые отношения, образуют важнейшую правовую отрасль – трудовое право, центральным институтом которого является трудовой договор, являющийся правовым основанием возникновения и существования трудовых отношений, а также и других отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Статья 56 ТК РФ содержит следующее определение трудового договора: «Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя»[[9]](#footnote-9).

Определение трудового договора нельзя считать полным. Поэтому наука трудового права рассматривает понятие трудового договора как бы в трех взаимосвязанных измерениях:

* как одну из важнейших форм реализации права на труд;
* как основание возникновения и временного существования трудовых отношений;
* как институт трудового права, объединяющий нормы трудового права, регулирующие эти отношения.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях целиком определяется желанием гражданина, в других – зависит от согласия работодателя (другой стороны трудового договора), в третьих – обусловливается дополнительными юридическими фактами (избранием или назначением на должность и т. д.). Словом, в настоящее время из всех форм (способов) реализации права граждан на участие в трудовых отношениях именно трудовой договорлучше отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда. Являясь основанием возникновения и существования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора.

Трудовой договор выполняет функцию трудовых правоотношений, призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя[[10]](#footnote-10). Именно посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина-работника в трудовой коллектив организации. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяется трудовое законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации.

Юридическое значение трудового договора не ограничивается только установлением конкретного трудового правоотношения. Он служит также основанием существования и развития трудового правоотношения, то есть изменение сторонами условий трудового договора означает обычно переводы и перемещения по работе (изменение трудовых правоотношений), а расторжение трудового договора – прекращение трудовых правоотношений[[11]](#footnote-11).

Понятие трудового договора шире, чем его определение. Для его раскрытия надо учитывать не только определение трудового договора, но и его функции, значение (то есть народнохозяйственную и правовую роль). **Главная функция трудового договора состоит в том, что именно он порождает трудовое правоотношение и существование его во времени. При этом трудовой договор выполняет функцию регулятора.**

Однако следует различать понятия «трудовой договор» и «трудовое правоотношение». Будучи очень похожими категориями, они отличаются содержанием. Трудовой договор - это соглашение, а трудовое правоотношение - юридическая связь работника и работодателя. Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника конкретной организации.

Трудовые правоотношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором[[12]](#footnote-12).

* 1. Стороны трудового договора – общая характеристика и особенности правового статуса сторон трудового договора.

Общее определение сторон трудового договора дается в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работником, как стороной трудового договора, может быть только физическое лицо, а работодателем – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), а также иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Однако этих ориентиров явно недостаточно для ответа на вопрос: кто может быть работодателем и работником, какими возрастными, образовательными, психофизическими, юридическими и другими признаками должны обладать лица, чтобы выступать в рассматриваемых качествах.

К сожалению, ответы на эти и другие вопросы, связанные с определением юридических признаков сторон трудового договора, отсутствуют в действующем трудовом законодательстве. Нет единого подхода в их определении и в юридической литературе.

Это объясняется, прежде всего, тем, что термины "работник" и "работодатель" достаточно новы для современного трудового права. До 1998 г. они не употреблялись в отечественном законодательстве. В действовавшем до этого советском, а затем и в российском трудовом праве, в частности, в принятых в 1970 г. Верховным Советом СССР Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а также и в Кодексе законов о труде РСФСР 1971 г. трудовой договор определялся как "соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией"[[13]](#footnote-13).

С переводом экономики страны к рыночному регулированию прежние названия сторон трудового договора перестали отражать сущность и назначение новых трудовых отношений. В их основе стали лежать уже не гарантированное государством всеобщее право на труд и конституционная обязанность трудиться, а направленные на получение прибыли интересы наемного работника и такие же интересы использующего его труд работодателя.

Термин "работодатель" часто используется в Трудовом кодексе, но в разных, хотя и близких по смыслу, значениях. Так, в статье 20 ТК РФ работодателем называется сторона трудовых отношений, в статье 25 – одна из сторон социального партнерства, в статье 56 – сторона трудового договора.

В юридической литературе работодатель также может рассматриваться в разных "амплуа". Например, освещая вопросы Общей части трудового права, рассматривают работодателя как субъект трудового права.

При этом надо отметить, что ни в законодательстве, ни в литературе не раскрывается содержание понятия "работодатель". Исходя из этимологии этого слова очевидно, что работодатель – лицо, которое дает работу другому лицу или лицам.

Что касается трудовых правоотношений, существующих в форме трудового договора, то работодателем как одной из его сторон признается лицо, которое не просто предоставляет другим лицам работу, а обладает определенным правовым статусом, трудовой правоспособностью и дееспособностью, правом заключать с гражданами трудовые договоры. А это предполагает наличие у лица, выступающего в качестве работодателя как стороны трудового договора, такого специфического полномочия, как принимать на работу и увольнять работников, то есть осуществлять заключение и расторжение трудовых договоров.

По Трудовому кодексу РФ работодатель имеет право на:

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

Помимо прав у работодателя существуют следующие обязанности:

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

В качестве работника в трудовом договоре может выступать любое физическое лицо (гражданин), достигшее установленного законом возраста на момент поступления на работу и обладающее трудовой правоспособностью и дееспособностью.

Юридические лица не могут быть стороной в трудовом договоре в качестве работника. Работа, которая может выполняться юридическим лицом в интересах другого юридического или физического лица, предоставляющего, точнее, поручающего такую работу, может осуществляться в рамках гражданско-правовых отношений, на основании договора о выполнении работ, услуг, поручения, представительства и т.д.

Возраст, с которого гражданин может быть принят на работу по трудовому договору, составляет 16 лет [[15]](#footnote-15).

Согласно Трудовому кодексу РФ работник имеет право на:

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
* предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
* возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Наряду с правами работник обязан:

* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)[[16]](#footnote-16).

Среди всех работников по своему правовому положению заметно выделяются лица в возрасте до восемнадцати лет, то есть несовершеннолетние. Они не могут быть приняты на работы, связанные с материальной ответственностью, на подземные, тяжелые работы, работы с вредными условиями труда. Их запрещено привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным и некоторым другим видам работы. Для них устанавливаются особые требования по нормированию труда, охране труда, дополнительные льготы и гарантии с учетом их психофизиологического развития и жизненного опыта в целях сохранения здоровья, создания им благоприятных условий для получения образования, овладения профессией, культурного досуга и отдыха.

* 1. Характеристика отдельных видов трудовых договоров, их сходные черты и отличия.

Общей классификации трудовых договоров законодатель не дает, а классифицирует их лишь по сроку договора:

1) на неопределенный срок (т. е. для постоянной работы);

2) на определенный срок (т. е. срочный) не более пяти лет, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом[[17]](#footnote-17).

Трудовой кодекс РФ ограничивает сроки заключения срочного договора. Срочный договор заключается в случаях, прямо предусмотренных законом, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, т.е. должны быть учтены два указанных обстоятельства, если иное не предусмотрено Законом. Но данная классификация не отражает всех видов трудовых договоров, а следовательно, и их особенностей; каждый из двух указанных в ней видов имеет свои разновидности, отличающиеся по содержанию трудового договора и часто по порядку его заключения. Поэтому мы каждый из указанных по сроку двух видов договоров классифицируем так же – по содержанию и порядку его заключения.

Раздел XII Трудового кодекса в гл. 41–56 предусмотрел особенности содержания разных видов трудовых договоров, как для постоянной работы, так и срочных. Трудовой договор на неопределенный срок может быть:

1) обычным, заключаемым в большинстве случаев;

2) заключаемым по специальному законодательству;

3) заключаемым при приеме на должность государственной службы;

4) с работником, принимаемым по конкурсу;

5) с молодым квалифицированным рабочим или молодым специалистом, принимаемым по направлению соответствующего образовательного заведения (профтехучилища, вуза, техникума и др.);

6) по совмещению профессий;

7) по совместительству;

8) для надомной работы;

9) с нештатным работником;

10) с работающим у граждан по договорам (контрактам) – домашние работницы;

11) с основными работниками транспорта;

12) с работниками с вахтовым методом работы и др.

Есть ряд срочных трудовых договоров, непосредственно предусмотренных законом. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя или работника в 20 случаях, указанных в ней и других предусмотренных федеральными законами, в том числе с руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером, с педагогическими работниками образовательных учреждений, с государственными служащими; для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ученические для получения профессии на производстве данного работодателя сроком до 6 месяцев, на сезонные и временные работы.

Срочный договор может быть заключен на любой другой срок не свыше 5 лет.

Следовательно, из 32 видов трудовых договоров более 12 – с неопределенным сроком и 20 срочных. Одним из оговариваемых сторонами трудовых договоров необходимых условий должно быть условие о виде соответствующего договора, иначе это будет обычный трудовой договор для постоянной работы.

Каждый из указанных видов трудовых договоров имеет свои особенности.

Контракт *–* новый вид трудового договора, появившийся с переходом на контрактную форму приема на работу руководителей государственных предприятий, а затем распространенный законодательством и на педагогических работников образовательных учреждений, государственных служащих и др.

Контракт как вид трудового договора может быть заключен и с другими работниками, прямо указанными в законодательстве (преподавателями образовательных учреждений, государственными служащими и др.), и с теми, кто не указан прямо в законодательстве. Но следует отметить, что Трудовой кодекс в отличие от КЗоТ (в ред. 1992 г.) ничего не говорит о контракте во всем разделе III “Трудовой договор”.

ТК в разделе XII предусматривает особенности регулирования труда отдельных категорий работников. В нем указаны следующие категории:

1) женщины и другие лица с семейными обязанностями (гл. 40);

2) работники моложе 18 лет (гл. 41);

3) руководители организаций и члены коллегиального исполнительного органа организации (гл. 42);

4) совместители (гл. 43);

5) временные работники, принятые на срок до двух месяцев (гл. 44);

6) сезонные работники (гл. 45);

7) работники с вахтовым методом работы (гл. 46);

8) работающие у работодателей – физических лиц (гл. 47);

9) надомники (гл. 48);

10) работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (гл. 48);

11) работники транспорта (гл. 50);

12) педагогические работники (гл. 51);

13) работники, направленные на работу за границей в дипломатические, консульские и представительские учреждения федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ и др.

Как видно, здесь есть такие работники, особенности труда которых КЗоТ не указывал (с вахтовым методом, у работодателей – физических лиц, транспорта, педагогические и др.), т.е. восполняется пробел КЗоТ.

Трудовой договор работника районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностейможет быть как заключенным с неопределенным сроком (например, для местных жителей), так по срочным по организованному набору рабочей силы сроком до 5 лет. Особенностью этого договора являются трудовые льготы:

– высвобождаемым с предприятий, организаций в этих районах в связи с их реабилитацией или ликвидацией на период трудоустройства сохраняется средняя заработная плата до 6 месяцев;

– гарантируется выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

– предоставляются льготы по возрасту при пенсионном обеспечении (при определенных условиях возраст сокращается на 5 лет);

– трудовой стаж за работу в этих районах исчисляется в льготном порядке, установлена надбавка к зарплате за непрерывный стаж;

– районные коэффициенты начисляются к заработной плате без ограничения ее максимального размера;

– предоставляются дополнительные отпуска за pa6oтy в этих районах, допускается соединение отпусков за два года, а время для проезда к месту отдыха и обратно один раз в два года не засчитывается в счет отпуска; при увольнении без вины работника неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением;

– пособие по временной нетрудоспособности выплачивается во всех случаях в размере полного заработка с учетом районного коэффициента и другие[[18]](#footnote-18).

Указанные льготы – общие для всех работников этих районов. А для работников, приехавших из других мест и заключивших срочный трудовой договор до 5 лет, предоставляются еще дополнительные льготы по оплате проезда и провоза его багажа и переезжающих с ним членов его семьи, по бронированию жилья в месте постоянного жительства.

Срочный договор работника этих районов может быть по его желанию перезаключен на новый или неопределенный срок.

Особенности трудового договора государственного служащегоопределяются законодательством и другими нормативно-правовыми актами, принятыми в его развитие.

Государственная служба *–* это профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, а государственная должность *–* это должность в федеральных органах власти, органах власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органах, образуемых в соответствии с Конституцией РФ[[19]](#footnote-19). Все государственные должности делятся на категории А, Б и В[[20]](#footnote-20). Самая высокая категория – А, к которой относятся должности, установленные Конституцией РФ и федеральными законами, конституциями, уставами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов (президент, премьер-министр, министры, руководители палат Федерального собрания, руководители органов власти субъектов Российской Федерации, депутаты, судьи и др.). Их зарплату определяют федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации. К категории Б относятся государственные должности, учрежденные в установленном законодательством Российской Федерации порядке для непосредственного обеспечения полномочий лиц, занимающих должности категории А.

Государственным служащимназывается работник, исполняющий обязанности по государственной должности. Особенности его трудового договора имеются в порядке приема, перевода, увольнения, в присвоении классных чинов и квалификационных разрядов, в оплате труда, рабочем времени и времени отдыха и др. Закон определил их основные права и обязанности, меры дисциплинарного взыскания, среди которых есть и такие, как предупреждение о неполном служебном соответствии и смещение на низшую должность. Закон установил для них ряд изъятий (ограничений) из общего трудового законодательства: запрет на участие в забастовках, в предпринимательстве, совместительства – и ряд трудовых льгот. Они принимаются по конкурсу или назначением[[21]](#footnote-21). Им может устанавливаться испытание при приеме на три высшие группы должностей от 3 до 6 месяцев. Трудовой договор ограничен возрастом (от 18 до 60 лет), есть дополнительные основания увольнения, в том числе и по возрасту.

Трудовой договор молодого квалифицированного рабочего и молодого специалистазаключается по направлению образовательного учреждения, выдаваемому выпускнику. В этом направлении указываются необходимые условия его трудового договора: место работы и трудовая функция (специальность, квалификация). Рабочие считаются молодыми в течение первых двух лет, а специалисты – в течение первых трех лет. Особенность есть и в их увольнении и переводе.

Перед заключением трудового договора по конкурсужелающий устроиться на работу должен пройти объявленный конкурс и быть избранным соответствующим органом на данную должность. Конкурсы объявляются на вакантные должности государственных служащих, на должности профессорско-преподавательского состава вузов, научных сотрудников НИИ, творческих работников театров, оркестров. Работники, принимаемые по конкурсу, в соответствии с Положением о конкурсе на соответствующие должности не подлежат аттестации.

Трудовой договор по совмещению профессий(должностей) устанавливает также порядок и условия этого совмещения. Например, в договоре указано, что основная специальность работника – каменщик, но также указано, что он может совмещать ее со специальностью штукатура в свой рабочий день. За совмещение профессий работник получает определенную доплату, а в его трудовой книжке делается отметка, что он принят на работу с совмещением таких-то профессий (специальностей). Этот договор оформляется приказом по согласованию с профкомом с указанием совмещаемой профессии (должности), объема работ по ней и размера доплаты за это.

Трудовой договор по совместительствув отличие от единого договора по совмещению профессий является вторым трудовым договором с тем же или с другим работодателем. Совместительствомназывается другая платная (штатная) работа, как правило, на другом предприятии, в организации на условиях трудового договора в свободное от основной работы время[[22]](#footnote-22). Теперь не требуется получения разрешения на совместительство. Работник выполняет трудовые обязанности по совмещаемой работе в свободное от основной работы время с оплатой, оговоренной по договору. Ограничено совместительство для несовершеннолетних и на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. Специальным законодательством запрещено совместительство (кроме научно-педагогической работы) государственным служащим, судьям, прокурорам, а руководителям государственного органа власти и управления – с любой должностью. У работника может быть работа по совместительству по трудовому договору с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено Федеральным законом (т. е. он может совместительствовать в двух или трех местах).

Трудовой договор сезонного работникаимеет особенности, установленные гл. 46 (ст. 293–296) ТК РФ.

Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а лишь в определенный период (сезон), не превышающий 6 месяцев. Перечень таких сезонных работ для разных территорий разный, и его утверждает Правительство Российской Федерации.

Особенности трудового договора о сезонной работе следующие:

– срок испытания не более двух недель;

– укороченные сроки предупреждения об увольнении по собственному желанию (за три календарных дня);

– оплачиваемые отпуска предоставляются из расчета два календарных дня за каждый месяц работы;

– есть дополнительные основания увольнения сезонного работника;

– имеются особенности в зачете стажа сезонной работы в общий и непрерывный стаж;

– выходное пособие при увольнении не по вине работника выплачивается в размере недельного среднего заработка и в размере двухнедельного – при увольнении в связи с ликвидацией организации и при сокращении численности (штата) работников.

Особенности трудового договора временного работника установлены ст. 289–292 ТК РФ.

Если временный работник работает более 2 месяцев, он с первого дня работы сверх этого срока признается постоянным работником. Особенности его трудового договора установлены Трудовым кодексом РФ. В трудовом договоре временного работника есть особенности: при переводе на другую работу и при увольнениях, в укороченных сроках предупреждения об увольнении по собственному желанию (за 3 дня), в оплате в соответствующих случаях выходного пособия и вынужденного прогула при незаконных увольнениях. В пределах срока договора он может быть с его письменного согласия допущен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с оплатой не менее, чем в двойном размере, а за отпуск или компенсации за него при увольнении выплачивается из расчета два дня отпуска за месяц работы. Выходное пособие таким работникам не выплачивается.

Особенности трудового договора о работе на дому (надомника): прежде чем заключить его, администрация и профком знакомятся с жилищными условиями гражданина, выясняя, насколько возможна такая работа. Надомниками признаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому личным трудом (или с помощью членов семьи надомника) из материалов, на оборудовании и средствах труда, как правило, предприятия.

* 1. Разграничение трудового договора и договора гражданско-правового характера, регулирующего трудовые отношения.

Современное легальное понятие трудового договора закреплено законодателем в ст.56 ТК РФ: трудовой договор - соглашение между работодателем и работником.

Понятие трудового договора необходимо отличать от смежного понятия трудовое правоотношение. Трудовой договор - это соглашение, а трудовое правоотношение - юридическая связь работника и работодателя, отношения урегулированные нормами трудового права.

ТК РФ отказался от двойного названия «трудовой договор (контракт)», что, по мнению исследователей, позволяет провести четкую грань между трудовым договором и гражданско-правовым договором[[23]](#footnote-23).

Необходимость такого разграничения имеет не только теоретический, но и практический интерес, поскольку, на практике, трудовые отношения зачастую подменяются гражданско-правовыми, и тому много оснований: различный правовой статус сторон и ответственность, способы расторжения договора, преследование (работодателем) целей не предоставления работникам трудовых гарантий и компенсаций, а также уменьшения сумм уплачиваемых платежей по обязательному социальному страхованию (в частности, единого социального налога и страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и т.д.

Прежде всего, заметим, что в юридической литературе все больше сторонников (цивилистов) приобретает точка зрения о тождественности трудового и гражданско-правового договора, распространении на трудовой договор норм гражданского права, а также тенденции преобразования трудового договора в гражданско-правовой договор найма труда. Согласиться с указанными точками зрения – значит автоматически приравнять понятие трудового договора к общему понятию гражданско-правового договора.

Разберемся в сплетении противоречивых взглядов на природу и понятие трудового договора.

Во-первых, сама постановка вопроса. Заметим, что речь идет не просто о разграничении трудового договора и отдельных видов гражданско-правовых договоров (договор подряда, возмездного оказания услуг и др.), речь идет о признании трудового договора гражданско-правовым договором, с распространением на весь институт трудового договора норм гражданского законодательства. Это скорее теоретическая проблема, поскольку пока данная теория не воплощена в закон – она и останется лишь громким заявлением.

Во-вторых, практическая сторона проблемы, которая, как мы уже заметили, заключается в разграничении на практике трудовых отношений и гражданско-правовых, соответственно, признании – каким именно договором регулируются данные отношения.

Обратимся, прежде всего, к позиции авторов считающих необходимым отождествить гражданско-правовой и трудовой договор.

Во-первых, в качестве аргумента такой точки зрения называется «утрата универсализма» при существующем разнообразии условий трудовых договоров и гражданско-правовых договоров, в виду предоставленной сторонам свободы договора. Именно свобода договора, «плюрализм моделей правового регулирования» размывает грань между рассматриваемыми договорами[[24]](#footnote-24).

Во-вторых, трудовой договор и гражданско-правовой договор называются как «часть и целое», а нормы трудового права, как специальные по отношению к нормам гражданского права[[25]](#footnote-25). По мнению исследователей, наиболее важным доводом, свидетельствующим о повышении значения гражданского права в регулировании трудовых отношений, не столько очевидное стирание граней между трудовым договором и гражданско-правовым договором по оказанию услуг, сколько последовательная позиция законодателя, имеющая целью объединить усилия двух договоров в правовом обеспечении единого предмета - трудовой деятельности человека. В качестве свидетельства приводятся положения ст. 779 ГК РФ, содержащей примерный перечень услуг, на основе которого принимается комплекс специальных нормативных актов, конкретизирующих отдельные виды услуг: туристскую и аудиторскую деятельность, порядок предоставления платных медицинских услуг, оказание платных ветеринарных услуг, правила предоставления гостиничных услуг и пр.

Наконец, сторонники данной точки зрения опровергают признаки трудового договора, относя их и на счет гражданско-правового договора.

Итак, для того, что отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, в теории трудового права выделяются признаки трудового договора. Среди них:

- предметный характер трудового договора;

- организационный характер трудового договора.

Во-первых, предметом и основным содержанием трудовых отношений выступает сам процесс труда - «живой труд», в то время как объектом имущественных отношений, например, по договору подряда выступает овеществленный труд, его результат[[26]](#footnote-26). Поэтому, на наш взгляд, имущественный характер договора – не является индивидуализирующим признаком трудового договора.

Во-вторых, по трудовому соглашению трудящийся обязуется выполнять работу определенного рода (по специальности, должности), в то время как в гражданско-правовых отношениях труд связан с выполнением индивидуально-конкретного задания (например, договор подряда).

В-третьих, трудовые отношения предполагают включение трудящегося в личный состав трудового коллектива предприятия (учреждения, организации), где он обязан выполнять установленную меру труда, соблюдать режим рабочего времени, подчиняясь имеющимся правилам внутреннего трудового распорядка, в противовес тому, что выполнение заданий по гражданско-правовым договорам всех этих атрибутов не предусматривает, т.е. гражданин выполняет трудовое задание по своему усмотрению и за свой риск.

Признаки по-прежнему выполняют свою роль, объединение же трудового и гражданско-правового договора, признание их тождественными может создать только проблемы, как в теории, так и на практике. Такое объединение не несет никакого рационального зерна, ибо нет необходимости в какой-либо дополнительной унификации и кодификации норм гражданского и трудового права. Перенимать же чужой (иностранный) опыт не представляется рациональным в силу историко-культурных и правовых традиций нашей страны, тем более что зачастую такой опыт воплощается «плачевно».

Таким образом, при разграничении трудового и гражданско-правового договора, и, прежде всего на практике, необходимо учитывать следующее:

- предмет договора: предметом трудового договора является личное выполнение трудовой функции (работы определенного рода), предметом же гражданско-правового договора служат определенный результат, услуга, фактическое или юридическое действие, получаемые организацией со стороны исполнителя;

- включение работника в штат организации (из определения трудового договора ясно видно, что работник обязуется «соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка», следовательно, он становится частью трудового коллектива).

По мнению ученых трудового права[[27]](#footnote-27), с которым невозможно не согласиться, критериями разграничения трудового договора и договора гражданско-правового характера являются следующие основания, которые приведены в таблице.

Сравнительно-правовой анализ гражданско-правового договора и трудового договора.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Основание сопоставления** | **Трудовой договор** | **Гражданско-правовой договор** |
| **1. Отрасль права, регулирующая порядок заключения договора** | Трудовое право(трудовые отношения работодателей и работников регулируются Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового законодательства) | Гражданское право (отношения сторон в области  гражданско-правовых сделок  регулируются Гражданским Кодексом РФ (далее - ГК РФ) и иными нормативными актами, содержащими нормы гражданского законодательства) |
| **2. Предмет договора** | Договор регламентирует процесс труда, **процесс** выполнения работ и оказания услуг | Регламентация достижения и передачи **результата** труда заказчику |
| **3. Характер выполняемой работы** | Работник выполняет любую порученную ему работу по определенной специальности, квалификации или должности. | Лицо, заключившее гражданско-правовой договор (подряд, об оказании услуг и др.) выполняет конкретное индивидуальное задание, определенное в договоре. |
| **4. Организационный признак** | 1. Работник включается в штат, постоянный состав, трудовой коллектив предприятия.
2. Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка организации (обязан приходить на работу в установленные рабочие часы, имеет фиксированный перерыв на обед, установленные трудовым распорядком выходные дни , обязан посещать обязательные  для работников планерки, совещания и т.д..)
3. Упорядочение деятельности работника со стороны работодателя.
4. Документом, подтверждающим отношения работника и работодателя является приказ о приеме на работу, трудовой договор, и  трудовая книжка работника.
5. Работа выполняется с использованием материалов и оборудования работодателя.
 | 1. Исполнитель самостоятельно организует свой труд, а Заказчик не вправе вмешиваться в его оперативно-хозяйственную деятельность.
2. Документом, подтверждающим отношения исполнителя и Заказчика является  договор.
3. Исполнитель сам выбирает способ выполнения заказа и достижения результата
4. Исполнитель обычно выполняет работу за счет собственных средств, материалов, с использование собственного оборудования.
 |
| **5. Характер отношений** | ДлящийсяНапример:*Гражданин  приглашается на работу в качестве шофера на год, или без ограничения срока.* | Как правило, выполнение разового задания. Например:Владелец личного автомобиля обязуется осуществить перевозку груза в указанный Заказчиком пункт назначения. |
| **6.  Взносы во внебюджетные фонды** | Работодатель обязан платить взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Государственный фонд занятости. | Взносы заказчиком не оплачиваются. |
| **7.  Имущественный признак** | Как правило, оплата труда не зависит от конечного результата работы. Работник получает фиксированную  заработную плату. Размер зарплаты должен быть не ниже установленного  Законом минимального размера оплаты труда. | Заказчик оплачивает только  конечный результат работы, который должен соответствовать условиям договора.Размер вознаграждения  определяется исключительно по соглашения сторон |
| **8. Риск невыполнения работы** | Трудовое вознаграждение должно  быть выплачено работнику в любом случае, даже если выполненная им работа  не привела  ни к какому положительному результату. | Риск невозможности завершения работы и представления конечного результата несет Исполнитель (так как его труд не будет оплачен). |
| **9. Конечный результат работы** | Все созданные работником по трудовому договору вещи принадлежат его работодателю | Вещи, созданные по гражданско-правовому договору,  до момента передачи  их Заказчику принадлежат на праве собственности Исполнителю |
| **10. Ответственность** | 1. Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (ему может быть вынесено замечание, объявлен выговор, строгий выговор,  работник может быть уволен).
2. Материальная ответственность работника наступает только в случае его вины
3. Пределы материальной ответственности работника ограничены нормами трудового законодательства
 | 1. Исполнитель может быть привлечен к материальной ответственности.
2. Ответственность наступает независимо от вины (предпринимательский риск);
3. В случае причинения вреда, Исполнитель обязан возместить причиненный ущерб в полном объеме. Более того, на него может быть возложена обязанность уплатить штраф, заплатить проценты за незаконное пользование чужими денежными средствами
 |

Раздел 2. Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора.

2.1.Содержание трудового договора.

Содержание трудового договора представляет собой совокупность сведений и условий.

Сведения, в отличие от условий трудового договора, не устанавливаются соглашением сторон, поскольку несут информационную нагрузку. Они вносятся в содержание трудового договора в соответствии с документами, в которых содержатся или должны содержаться. Так к сведениям трудового договора относятся: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя, идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями), сведения о представителе работодателя, подписавшего трудовой договор, место и дата заключения трудового договора. В то же время, условия трудового договора включаются в его содержание соглашением сторон, что связано с договорной формой установления будущих условий труда. Эти условия можно подразделить на три группы:

а) *необходимые сведения*[[28]](#footnote-28);

б) *существенные*[[29]](#footnote-29);

в) *дополнительные условия*[[30]](#footnote-30);

*Необходимые сведения* - фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя; фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица.

Можно дополнить необходимые сведения следующими: адреса сторон, сведения о документе, удостоверяющем личность работника, работодателя (если он – физическое лицо), сведения о лице, подписывающем трудовой договор от имени работодателя, основание его правомочий (учредительный документ, доверенность). В некоторых случаях в трудовой договор должны включаться и другие необходимые сведения. Например, при заключении трудового договора о работе по совместительству в таком трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

К существенным условиям договора, в частности, относятся: место работы; дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция; права и обязанности работника и работодателя; характеристики условий труда; компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; условия оплаты труда; виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью – это исчерпывающий перечень условий, по которым при составлении договора стороны должны прийти к согласию, т.е. надлежаще оформить трудовой договор.

Следует отметить, что стороны не вполне свободны в выработке условий трудового договора. Трудовое право именно потому и выделилось в начале XX в. из гражданского, что законодатель счел необходимым предусмотреть определенный минимум гарантий работнику, который не может быть изменен соглашением сторон. Это связано с двумя характерными особенностями трудового правоотношения: экономическим неравенством сторон и подчиненным положением работника. Ограничивая свободу договора, законодатель стремится помешать работодателю, во-первых, используя свое экономическое превосходство, диктовать кабальные условия при заключении трудового договора и, во-вторых, злоупотреблять своей властью после его заключения[[31]](#footnote-31).

Для сторон, заключающих трудовой договор, и существенные, и иные условия договора являются обязательными, т.к. они, по сути, определяют трудовые отношения работника и работодателя.

*Дополнительные условия* могут отражаться в содержании трудового договора, и по соглашению между работодателем и работником этот перечень может быть расширен или наоборот, ни одно из условий, перечисленных в данной норме, не будет включено в трудовой договор. Юридические свойства трудового договора не зависят от наличия или отсутствия в нем дополнительных условий. Итак, в качестве дополнительных условий в трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Поскольку трудовой договор носит индивидуальный характер, работодатель и работник могут составлять договор в произвольной форме, не нарушая требований ТК РФ по его содержанию. Однако делались и делаются попытки создания типовых (примерных) форм трудовых договоров различными федеральными органами исполнительной власти (Минсоцтруда РФ, Минторга РФ, Минсельхоза РФ и др.). Так, приказом Минэкономразвития России от 2 марта 2005г. утвержден «Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия»[[32]](#footnote-32). Этот примерный трудовой договор призван регулировать отношения между органом исполнительной власти и руководителем, связанные с исполнением последним обязанностей генерального директора (директора). В нем регламентируются права и обязанности сторон, оплата труда и социальные гарантии руководителя, его ответственность. В настоящее время получает широкое распространение форма трудового договора, унифицированная с документацией по учету кадров.

2.2.Заключение трудового договора.

Трудовой Кодекс РФ устанавливает четкие правила оформления отношений между работником и работодателем. Эти правила определяют права и обязанности работодателя при приеме сотрудника на работу, установление трудовых отношений с работником, а также порядок увольнения работника.

Как правило, фактом установления трудовых отношений между работником и работодателем является заключение трудового договора, который выступает определенным гарантом в случае возникновения спорных ситуаций между его сторонами.

Трудовым законодательством установлен минимальный возраст, по достижении которого допускается заключение трудового договора. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет[[33]](#footnote-33).

Однако из этого правила существуют исключения:

- с 15 лет допускается заключение трудового договора в том случае, если потенциальный работник к этому возрасту уже получил основное общее образование, например экстерном, или оставил общеобразовательное учреждение: был исключен или добровольно прекратил обучение[[34]](#footnote-34);

- с 14 лет договор может быть заключен с учащимся с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.
При этом работа должна выполняться в свободное от учебы время, и это должен быть легкий труд, не причиняющий вред здоровью и не нарушающий процесс обучения. Порядок заключения трудовых договоров с такими работниками установлен Положением о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время[[35]](#footnote-35);

- с лицами, не достигшими 14-летнего возраста заключение трудового договора, разрешено только организациям кинематографии, театрам, театральным и концертным организациям, циркам. В данных организациях лица моложе 14 лет могут участвовать в создании и (или) исполнении произведений, причем данная работа не должна приносить ущерб здоровью и нравственному развитию ребенка[[36]](#footnote-36).

Работниками могут являться граждане России, а также иностранные граждане и лица без гражданства.

Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора[[37]](#footnote-37). Это положение закона закрепляет равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

Необоснованным признается любой отказ в заключение трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом). Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста, т.к. возраст является одним из обстоятельств, по которым не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств.

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, наличие российского гражданства, являющегося в обязательным условием для принятия на гражданскую службу, если иное не предусмотрено международным договором РФ) либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере)[[38]](#footnote-38).

В ТК РФ прямо указывается, что наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не может служить основанием для отказа в заключение трудового договора, поскольку это нарушает право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства[[39]](#footnote-39).

Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ТК РФ вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом. На это обстоятельство специально обращено внимание в Постановлении Пленума ВС РФ. В частности, Верховный Суд РФ разъяснил, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя и Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. Поэтому, рассматривая дела данной категории, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора[[40]](#footnote-40).

Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа. Считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суд.

На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при заключении трудового договора, вправе в судебном порядке требовать устранения дискриминации, а также возмещения причиненного в связи с этим ущерба и компенсации морального вреда.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки[[41]](#footnote-41).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

 Трудовая книжка на сегодняшний день остается основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работников. По записям в трудовой книжке устанавливается трудовой стаж, с которым законы, иные нормативные правовые акты, коллективный и трудовой договоры связывают возможность реализации тех или иных прав, а также предоставление определенных льгот и преимуществ. В связи с введением в стране индивидуального учета сведений о каждом застрахованном лице, для целей государственного пенсионного страхования трудовой стаж, приобретенный после регистрации в качестве застрахованного лица, должен устанавливаться на основании сведений индивидуального учета[[42]](#footnote-42).

В трудовую книжку вносятся следующие сведения: о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу, об увольнении, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе[[43]](#footnote-43).

Сведения о работнике вносятся в трудовую книжку при ее оформлении и включают:

* фамилию, имя, отчество, дату рождения (число, месяц, год) - на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
* образование, профессию, специальность - на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока (при увольнении - в день увольнения) и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения)[[44]](#footnote-44).

Не должны записываться в трудовую книжку сведения о взысканиях, примененных к работнику, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

В трудовую книжку вносятся также сведения о всех видах награждения (поощрения) за трудовые заслуги, предусмотренных законодательством РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине, в т.ч. о награждении государственными наградами, почетными грамотами, о присвоении званий и награждении нагрудными знаками и значками и др. Однако записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

Письменная форма трудового договора является обязательной[[45]](#footnote-45).

Заключение трудового договора в письменной форме означает, что работник и работодатель составляют специальный документ - договор, в котором отражаются наименование сторон, обязательные условия трудового договора, в т.ч. трудовая функция, иные условия труда. Этот договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых удостоверяется подписью работника и представителя работодателя или работодателя - физического лица.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Тот факт, что работник получил один экземпляр трудового договора на руки, должен быть подтвержден подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Это правило направлено на защиту интересов как работников, так и работодателя.

Законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, при заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров[[46]](#footnote-46).

Письменная форма обязательна как по основному месту работы, так и при поступлении на работу по совместительству. При этом не имеет значения, куда на работу по совместительству поступает работник - к тому же работодателю, у которого выполняемая им работа является основной, или к другому работодателю.

Письменная форма трудового договора не исключает необходимости издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Такой приказ (распоряжение) издается единолично руководителем организации на основании и в соответствии с трудовым договором.

Обязательный медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора проводится только в тех случаях, когда это прямо предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами. Занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в т.ч. на подземных работах), на работах в организациях пищевой промышленности, общественного питания, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний[[47]](#footnote-47).

При заключении трудового договора помимо медицинского осмотра могут устанавливаться испытания, целью которого является «проверка соответствия работника поручаемой ему работе»[[48]](#footnote-48). Соглашение на испытание является дополнительным условием трудового договора и срок испытания не может превышать:

* для работников - 3х месяцев;
* для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев[[49]](#footnote-49).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
* иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором[[50]](#footnote-50).

Работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии работника порученной ему работе только в период срока, установленного для испытания. Признав результаты испытания неудовлетворительными, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником. О расторжении с работником трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания работодатель обязан предупредить его не позднее чем за 3 дня.

Обязанность работодателя предупредить работника о расторжении с ним трудового договора при неудовлетворительном результате испытания является дополнительной гарантией, обеспечивающей защиту прав работника при увольнении.

Вместе с тем, если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание[[51]](#footnote-51). При этом издания какого-либо специального приказа об окончательном приеме на работу не требуется.

* 1. Порядок и основания изменения трудового договора.

В процессе трудовых отношений может возникать необходимость изменения определенных сторонами различных условий трудового договора как временно, так и на постоянной основе. Инициатором такого изменения может выступать любая из сторон трудовых отношений. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, т.е. перевод на другую работу или на другой режим работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем допускается только с письменного согласия работника[[52]](#footnote-52).

Изменение трудового договора - это пересмотр ряда его условий при сохранении самого трудового договора в силе.

Наиболее распространенной формой изменения трудового договора является перевод работника на другую работу. Переводом на другую работу является «постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем»[[53]](#footnote-53). Как следует из содержания приведенной нормы, изменение других условий, определенных трудовым договором (например, режима работы, оплаты труда), не является переводом на другую работу.

Перевод на другую работу, так же как и изменение других определенных сторонами условий трудового договора, возможен только с письменного согласия работника.

Если перевод на другую постоянную или временную работу у того же работодателя осуществляется без письменного согласия работника, но он приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным. Однако выполнение работником другой работы не освобождает работодателя от обязанности получить от работника письменное подтверждение такого согласия на перевод.

В тех случаях, когда переведенный на другую работу у того же работодателя работник приступил к выполнению этой работы, но считает, что перевод осуществлен в нарушение законодательства, он может обжаловать незаконный перевод в органы по рассмотрению трудовых споров.

Необходимо также учитывать статью 60 ТК РФ, которая запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Запрещается также переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При достижении согласия между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо в письменном виде оформить письменное Изменение (Дополнительное соглашение) к трудовому договору, которое является его неотъемлемой частью. Следует подчеркнуть, что от того, как был составлен трудовой договор при приеме на работу, необходимость в дополнительном соглашении при изменении трудового договора может и не возникнуть. Полагаю целесообразным в случае необходимости регулирования вопросов оплаты труда при недостаточности таких форм как должностной оклад и персональная надбавка, делать в трудовом договоре запись следующего содержания: *"Повышение оплаты труда Работника осуществляется в связи с изменением ETC, а также нормативных правовых актов в сфере оплаты труда в РФ и доводится до Работника в установленном законом порядке".* В этом случае при изменении составляющих оплату труда необходимость заключения дополнительного соглашения отсутствует, так как это было предусмотрено при заключении трудового договора. Изменение оплаты труда происходит на основании приказа, который объявляется работнику под роспись.

Изменение к трудовому договору (дополнительное соглашение) имеет произвольную форму и содержит:

- вводную часть;

- основную часть (указываются только изменяемые пункты трудового договора);

- реквизиты и подписи сторон.

Вопрос может быть решен путем заключения дополнительного соглашения, форма которого предлагается в Приложении №1.

Изменение трудового договора в целом всегда означает изменение его условий, причем не только тех, которые относятся к числу существенных, но и любых других, так называемых факультативных условий. При этом законодательством по общему правилу предусмотрены определенные гарантии для сторон трудового договора, а именно:

* изменение условий трудового договора может быть осуществлено лишь при согласии обеих его сторон и только в письменной форме;
* изменение условий трудового договора не должно приводить к ухудшению положения работника.

Существуют три вида оснований изменения трудового договора:

* изменение трудового договора в связи с изменением трудовой функции;
* изменение существенных условий трудового договора;
* изменение дополнительных условий трудового договора.

**Изменение трудового договора в связи с изменением трудовой функции.**

Согласно части второй статьи 57 ТК РФ трудовая функция относится к числу существенных условий трудового договора, однако законодатель посчитал необходимым выделить ее изменение в качестве особенного случая перевода на другую работу.

Изменение постоянной трудовой функции, то есть возложение на работника обязанности постоянно выполнять другую, не обусловленную при заключении трудового договора, работу осуществляется только по взаимному согласию сторон и может происходить:

* по волеизъявлению (инициативе) работника;
* по волеизъявлению (инициативе) работодателя;
* в связи с обстоятельством, независящим от воли сторон трудового договора;
* в случаях, когда работодатель в силу требований закона обязан при наличии у него такой возможности предоставить работнику другую работу.

**Изменение трудового договора в связи с изменением иных существенных условий труда.**

К иным существенным условиям трудового договора (помимо трудовой функции), изменение которых свидетельствует о переводе на другую постоянную работу и требует соответствующего документального оформления, Трудовой кодекс относит:

* место работы в той части, в которой оно не определяет содержание трудовой функции;
* дата начала работы, срок действия трудового договора и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
* характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
* режим труда и отдыха (если он в отношении конкретного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Важно отметить, что Трудовой кодекс не запрещает изменять существенные условия трудового договора по инициативе (волеизъявлению) самого работника. В этом случае необходимо лишь согласие на то работодателя. Оформление таких изменений трудового договора производится по общим правилам.

**Изменение трудового договора в связи с изменением дополнительных условий труда.**

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

* об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
* об испытании;
* о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
* об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
* о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
* об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
* об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Изменение существенных условий трудового договора может осуществляться:

- по инициативе работодателя с согласия работника;

- по инициативе самого работника.

**Порядок изменения трудового договора по инициативе работодателя с согласия работника.**

В связи с производственной необходимостью работодатель может предложить работнику другую работу, то есть перевод. Условия выполнения предложенной работы могут существенно отличаться от прежних. При получении согласия работника его непосредственный руководитель оформляет соответствующее представление.

Примерная форма представления предлагается в Приложении №2

Во исполнение резолюции руководителя организации, проставленной на представлении, кадровая служба оформляет изменение трудового договора (дополнительное соглашение) и издает приказ о переводе.

При переводе сотрудника на другую работу в приказе (распоряжении) указывают:

- фамилию, имя, отчество (полностью);

- место работы, с которой переводят;

- должность, с которой переводят;

- место работы, куда переводят;

- должность, на которую переводят;

- устанавливаемый оклад;

- вид перевода (например, временно);

- длительность (в случае временного перевода);

- причину перевода.

В качестве основания (в случае перевода на постоянной основе) приводят "Изменение от 00.00.0000 №\_\_\_ к Трудовому договору от 00.00.0000 № \_\_\_\_".При переводе на вышестоящую должность ссылаются на соответствующее представление руководителя структурного подразделения.

Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу заполняется сотрудником кадровой службы, подписывается руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляется работнику под расписку. На основании приказа (распоряжения) о переводе на другую работу делаются соответствующие отметки в личной карточке работника, лицевом счете, вносится запись в трудовую книжку. Следует отметить, что при переводе работника по любому основанию, в том числе и по инициативе работодателя с согласия работника, испытательный срок на работу в новой должности или в новых условиях не устанавливается, так как испытание возможно только при приеме на работу. Если работник не справляется с работой на новом месте, то он может быть подвергнут аттестации. По результатам аттестации возможен вывод аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. В этом случае работодатель может предложить работнику перевод на другую работу. «В случае отказа работника от перевода или отсутствия у работодателя соответствующей работы, работник может быть уволен»[[54]](#footnote-54).

**Порядок изменения трудового договора по инициативе работника**

Работнику удобнее инициировать изменение трудового договора с помощью заявления.

Заявление о переводе на другую должность должно содержать наименование новой должности, а также, в случае необходимости, другие сведения о новых условиях работы. Примерное заявление предлагается в Приложении №3

Работодателю необходимо помнить о запрете переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, даже если работник готов написать расписку о принятии полной ответственности за свое здоровье на себя. Поскольку данная расписка работника юридической силы не имеет, то полную ответственность за последствия такого перевода несет работодатель. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен его перевод на постоянную работу к другому работодателю. В данном случае речь идет об увольнении работника по переводу на другое предприятие, при этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается. Следует различать "перевод (увольнение) по письменной просьбе работника" от "перевода (увольнения) с его письменного согласия" к другому работодателю. В первом случае работник пишет заявление на увольнение по переводу к другому работодателю, не получая при этом никаких гарантий трудоустройства на новом месте. Во втором случае необходимость написания заявления об увольнении по переводу не возникает, так как имеется письменное приглашение (но не устная договоренность) от нового работодателя. От работника требуется только письменное согласие на перевод, которое может быть зафиксировано на приглашении принимающей стороны. В данной ситуации работник имеет гарантии трудоустройства по приглашению в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

* 1. Общие правила расторжения трудового договора.

Прекращение трудового договора, прежде всего, влечет прекращение трудовых правоотношений. В этой связи стоит заметить, что трудовое законодательство оперирует несколькими понятиями, схожими между собой для обозначения прекращения взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. Понятия «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение» часто путаются обывателями - как работниками, так и работодателями. Более того, нечеткость уяснения отличий можно констатировать и у кадровых работников предприятий. Между тем, при несомненной схожести приведенных понятий, различия между ними очевидны.

Прекращение трудового договора возможно лишь при наличии оснований, закрепленных в законе, т.е. при наступлении определенных юридических фактов. Эти юридические факты делятся на два вида:

1) волевые действия сторон или третьего лица, имеющего право требовать увольнения (суд, военкомат), при проявлении ими инициативы прекратить трудовой договор;

2) некоторые события, например смерть работника или истечение срока договора, окончание обусловленной работы.

Таким образом, прекращение трудового договора охватывает как волевые односторонние и двусторонние действия, так и события, а расторжение — лишь односторонние волевые действия (присутствие волевого фактора).

Наличие предусмотренных законом оснований увольнения и установленный порядок увольнения по каждому основанию - важная юридическая гарантия права на труд. Прекращение трудового договора правомерно лишь в том случае, если одновременно существуют три обстоятельства:

1) есть указанное в законе основание увольнения;

2) соблюден порядок увольнения по данному основанию;

3) есть юридический акт прекращения трудового договора (приказ об увольнении).

Итак, основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон[[55]](#footnote-55);

2) «истечение срока трудового договора»[[56]](#footnote-56), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) «расторжение трудового договора по инициативе работника»[[57]](#footnote-57);

4) «расторжение трудового договора по инициативе работодателя»[[58]](#footnote-58);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) «отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией»[[59]](#footnote-59);

7) «отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора»[[60]](#footnote-60);

8) «отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением» [[61]](#footnote-61);

9) «отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность»[[62]](#footnote-62);

10) «обстоятельства, не зависящие от воли сторон»[[63]](#footnote-63);

11) «нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы»[[64]](#footnote-64).

Перечень не является исчерпывающим, и трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами.

Особый интерес представляет такое основание как *расторжение* трудового договора (то есть волевое, инициированное одной из сторон), которое охватывает такие случаи:

- по соглашению сторон;

- по истечении срока действия договора;

- по инициативе работник;

- по инициативе работодателя.

Сам договор – «это соглашение сторон»[[65]](#footnote-65), поэтому по взаимному же согласию расторгнуть договор можно в любое время, независимо от того, на какой срок договор был заключен. Расторжение трудового договора по соглашению сторон является наиболее универсальным и удобным, в особенности для руководителя. Как правило, работодатель предлагает расторгнуть договор по соглашению сторон, когда он заинтересован в увольнении работника, а законных оснований для увольнения по инициативе работодателя нет. И если работник соглашается прекратить трудовые отношения, то при правильном оформлении оспорить в суде законность такого увольнения практически невозможно[[66]](#footnote-66).

Расторжение трудового договора по соглашению сторон позволяет работнику и работодателю самим договориться об условиях компромисса - например, выплатить работнику денежную компенсацию, как в случае, приводимом Е.Ситниковой: «Николай В. работал водителем, и претензий к нему как к работнику у фирмы не было. Он добросовестно исполнял свои обязанности, на работу не опаздывал, не прогуливал. Но Николай был очень неуживчивым человеком и постоянно ругался из-за мелочей со всеми сотрудниками организации, что создавало массу проблем в работе. В результате руководство приняло решение уволить водителя, но работник заявление об увольнении по собственному желанию писать не хотел, при этом в принципе против увольнения он не возражал, но только в том случае, если ему будет выплачена соответствующая сумма в качестве компенсации»[[67]](#footnote-67).

К трудовым договорам, заключенным на срок, возможно применение основания п.2 ст.77, ст.79 ТК РФ. При этом расторжение договора не действует автоматически, т. е. трудовой договор прекращается только в том случае, если одна из его сторон изъявила желание его расторгнуть в связи с истечением срока. Если же по истечении срока договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. При этом, как отмечает О.П.Смирнов, «в законодательстве не решен вопрос о правовых последствиях действий работодателя, нарушившего эту норму закона: неясно, будет ли признано увольнение работника законным, если он не был предупрежден о предстоящем увольнении»[[68]](#footnote-68). Если работник не был предупрежден, то имеется нарушение нормы закона – работник должен быть восстановлен на работе, предупрежден с соблюдением процедуры расторжения трудового договора, и вновь уволен. При этом, если срочный договор заключен с указанием конкретного срока (даты), то «предупреждение» по сути является «напоминанием», ибо работник знает о сроке действия договора и должен быть в курсе срока окончания трудовых отношений, и в этом случае официальное (письменное) непредупреждение за 3 дня не должно считаться нарушением закона.

Закон определяет момент окончания срока действия различных видов срочных трудовых договоров, а именно:

* трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы;
* трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. Но и при этом исполняющий обязанности работник должен быть предупрежден за 3 дня в письменной форме;
* трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Последним днем срока действия договора считается соответствующее число последнего года (если срок договора исчисляется годами), месяца (если срок договора исчисляется месяцами). Если последний день срока действия трудового договора приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В последний день срока действия договора работник должен быть уволен, будучи предупрежденным за 3 дня. Если же работник будет допущен на работу на следующий день, то считается, что трудовые отношения фактически продолжаются на неопределенное время. Таким образом, любая из сторон вправе требовать прекращения трудовых отношений лишь до истечения последнего дня работы. После этого дня трудовые отношения могут быть прекращены не по ст.79 ТК РФ, а по ст.80 или ст.81 ТК РФ[[69]](#footnote-69).

Отметим, что согласно ст.261 Трудового кодекса РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора, как срочного, так и неопределенно-срочного по инициативе работника (по собственному желанию) возможно в любое время, однако работник должен предупредить работодателя об этом в письменной форме за две недели. Двухнедельный срок нужен для того, чтобы на место уходящего работника подобрать нового. Именно поэтому работник должен предупредить работодателя о своем желании уволиться не только в период работы, но и во время отпуска, временной нетрудоспособности и в другие периоды отсутствия на работе.

У работника есть право до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление. В такой ситуации работодатель уже не может уволить работника. Однако здесь надо учитывать, что это правило не работает, если на место увольняющегося уже приглашен другой работник, которому в соответствии с законом нельзя отказать в заключении договора, то есть другой работник письменно приглашен на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы[[70]](#footnote-70).

Ни работник, ни работодатель не могут в одностороннем порядке сократить срок предупреждения. И если работник вопреки его желанию будет уволен до истечения срока предупреждения об увольнении, то работодатель по решению суда обязан будет восстановить его на работе с оплатой времени вынужденного прогула.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. Кроме того, в последний день работы работодатель по письменному заявлению работника обязан выдать ему другие документы, связанные с работой (например, копии приказов о приеме на работу, о переводах на другую работу, об увольнении с работы; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и др.).

Согласно ст.234 ТК РФ в случае задержки выдачи трудовой книжки работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, а также работник, занятый на сезонных работах, обязаны предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора письменно за три календарных дня.

Если заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (например, при зачислении в образовательное учреждение, выходе на пенсию и т.д.), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Как отмечается в Постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2, обозначенные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом[[71]](#footnote-71).

Таким образом, заявление «по собственному желанию» как способ увольнения, остается в России самым распространенным. После написания заявления по собственному желанию, для работника изменить что-либо почти невозможно (исключение – забрать заявление обратно). Если сотрудник написал заявление по собственному желанию, то потом доказать, что он сделал это под давлением, практически нереально, даже если это на самом деле было так.

Вопросы расторжения трудового договора по инициативе администрации вызывают больше всего затруднений. Законодательство содержит исчерпывающий перечень оснований подобных действий администрации[[72]](#footnote-72).

По закону трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Основания могут быть классифицированы по критерию наличия или отсутствия вины работника. «Так, большинство оснований все-таки связаны с виной работника»[[73]](#footnote-73). Среди них можно выделить те, которые связаны с обстоятельствами производственного характера (сокращение штата, численности), которые связаны с личностными качествами работника (несоответствие выполняемой работе).

Закон предусмотрел определенные правила увольнения по каждому из оснований, содержащихся в ст. 81 ТК РФ. Администрация может расторгнуть по своей инициативе трудовой договор с работником, если есть само основание увольнения и соблюдены все правила увольнения по данному основанию. Но ч. 3 ст. 81 ТК РФ устанавливает и такие общие гарантии реализации права на труд, как запрет увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Таким образом, не допускается увольнение работника в период его отсутствия на работе по уважительным причинам.

В связи с этим приведем пример: Работник оформил ежегодный отпуск с 15 июня. Однако 14 июня он не вышел на работу. Возникает вопрос – может ли работодатель уволить работника за прогул в период нахождения его в ежегодном отпуске? Действовать работодатель должен следующим образом: после выхода работника из отпуска должны быть выяснены причины его неявки на работу. Если работник не вышел на работу без уважительных причин, то он может быть уволен по п.6 «а» ст.81 ТК РФ (прогул без уважительных причин). Если же причины были уважительными – основание для увольнения отпадает.

Раздел 3. Способы защиты трудовых прав работников.

Защита трудовых прав граждан остается одним из приоритетных направлений правовой политики. Принятие Трудового кодекса РФ в определенной степени решило эту проблему. После проведения коренного обновления действующего трудового законодательства необходимо сформировать специальные органы по рассмотрению трудовых споров, в частности создать специализированные суды по трудовым делам. Создание самостоятельной специализированной системы судопроизводства в социально-трудовой сфере - одно из предполагающихся нововведений в совершенствовании механизмов юридической защиты трудовых прав. Защита трудовых прав граждан - это конституционная обязанность государства.

Во многих случаях термин "защита" является синонимом термина "охрана", поскольку законодателем оба эти понятия используются для обозначения деятельности, которая состоит в обеспечении, соблюдении прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов государства. Так, в Конституции РФ говорится «о государственной защите прав и свобод человека и гражданина»[[74]](#footnote-74) и «об охране этих прав и свобод.

В юридической литературе различаются понятия защиты и охраны субъективного права и охраняемого законом интереса. Охраняются права и интересы постоянно, а защищаются только тогда, когда нарушаются. Охрана - это установление общего правового режима, а защита  - те меры, которые предпринимаются в случаях, когда гражданские права нарушены или оспорены.

Конституцией России определен эффективный механизм защиты прав человека, основные положения которого соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека 1948 г.[[75]](#footnote-75) и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах[[76]](#footnote-76). Они состоят в следующем:

* предоставление всем лицам широких возможностей для правовой защиты своих прав;
* запрещение издания в Российской Федерации законов, отменяющих и умаляющих права человека и гражданина;
* закрепление обязанностей законодательной и исполнительной власти, органов местного самоуправления обеспечивать и защищать права человека и гражданина;
* провозглашение гарантом прав и свобод человека и гражданина Президента  РФ и закрепление его права приостанавливать деятельность актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в случае нарушения прав и свобод человека и гражданина;
* предоставление каждому права на личную защиту своих прав всеми способами, не запрещенными законом;
* гарантирование каждому человеку права на государственную и судебную защиту его прав, включая право обжаловать в суд действия (бездействие) государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений, предприятий, общественных организаций и должностных лиц;
признание юрисдикции межгосударственных органов по защите прав человека.

Вышеизложенное свидетельствует о том, что Конституция РФ реально отразила и закрепила произошедшее в российском обществе изменение отношения к проблеме признания и защиты основных прав человека.
Особое место среди социально-экономических прав занимают права в сфере труда.

В условиях рыночных отношений рост малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных интересов наемных работников. Перенос акцентов с государственного регулирования трудовых отношений на расширяющееся индивидуально-договорное обеспечил в большей степени, чем раньше, реализацию принципа свободы труда, однако реально снизил уровень гарантий трудовых прав наемных работников. Защищенность работников - это проблема гуманизма и демократии. Конкретное разрешение в новом Трудовом кодексе нашли вопросы защищенности от дискриминации, от посягательств на достоинство в рамках трудовых правоотношений, от неблагоприятных и вредных условий труда. Автор курса лекций по трудовому праву В.Н. Толкунова понимает под защитой трудовых прав работников в широком смысле «реализацию защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства»[[77]](#footnote-77).

Поступательное развитие рыночной экономики не должно привести к уходу государства с рынка труда. Необходимо четко определить, как сегодня следует понимать защиту прав работников, т.е. каким должен быть объем прав, установленный государством, с тем чтобы, с одной стороны, не превратить работника в иждивенца государства, а с другой  - обеспечить заинтересованность работника в развитии общественного производства.

Система защиты прав человека включает судебную и несудебную защиту, а также деятельность неправительственных правозащитных организаций. Главным способом защиты трудовых прав выступает судебная защита. Конституционное право на судебную защиту служит своеобразной гарантией других прав и свобод, поэтому его можно рассматривать как процессуально - охранительное право. Несудебные формы защиты делятся на государственные и общественные. Общественные формы различаются в зависимости от того, какая общественная организация обеспечивает охрану и защиту права (комиссия по трудовым спорам, профсоюзные органы).

Перечень способов защиты трудовых прав работников назван в ст. 352 Трудового кодекса РФ. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов являются:

* государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
* защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
* самозащита работниками трудовых прав.

В соответствии с Конституцией РФ "каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом"[[78]](#footnote-78). До принятия Трудового кодекса РФ средства для самозащиты работниками своих прав были весьма ограничены. Так, работник вправе был отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья. Трудовой кодекс вопросам самозащиты работниками трудовых прав посвятил отдельную главу.

ТК РФ называет формы самозащиты:

* отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
* отказ работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью[[79]](#footnote-79).

В Трудовом кодексе РФ содержится регламентация такой формы самозащиты трудовых прав, как «приостановление работы при невыполнении работодателем обязательств по оплате труда (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней)»[[80]](#footnote-80). Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. сделал вывод, что работнику присутствовать на своем рабочем месте в течение приостановки работы не надо, т.к. ТК РФ не обязывает его к этому[[81]](#footnote-81). Более того, нарушение сроков выплаты заработной платы - это принудительный труд, который запрещен, так что работник вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы[[82]](#footnote-82).

Следовало бы отнести к самозащите и такую форму, как обращение работников в юрисдикционные органы за разрешением индивидуальных или коллективных трудовых споров. В Трудовом кодексе установлен конкретный механизм рассмотрения трудовых споров, который может быть использован как своеобразная инструкция к действию. Подробно прописана вся цепочка: от обращения к работодателю, в государственные органы, инстанции по рассмотрению трудовых споров, от организации предварительных переговоров с работодателем до реализации права работников на забастовку.

Заключение.

Подводя итог данной дипломной работе, необходимо повторить, что трудовой договор - соглашение между работодателем и работником. Данное соглашение способствует возникновению трудовых правоотношений, так как «работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции», а «работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию»[[83]](#footnote-83). Заключение трудового договора, т.е. согласие сторон с условиями договора, способствует возникновению отношений, регулируемых трудовым право (трудовые правоотношения).

Из работы следует, что понятие трудового договора состоит как бы в трех взаимосвязанных измерениях:

* как одну из важнейших форм реализации права на труд;
* как основание возникновения и временного существования трудовых отношений;
* как институт трудового права, объединяющий нормы трудового права, регулирующие эти отношения.

Трудовой договор выполняет функцию трудовых правоотношений, призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя. Именно посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина-работника в трудовой коллектив организации.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель, каждый из которых имеет права и обязанности. Трудовой кодекс Российской Федерации дает понятие каждому из участников этих отношений. В результате произведенного анализа трудового законодательства следует отметить, что работник обладает большими правами, чем работодатель. Работодатель же имеет больше обязанностей, но, на мой взгляд, в современном мире некоторые из физических или юридических лиц «переделали» обязанности под свои права и спокойно пользуются этим. Это обусловлено тем, что большинство работников, к сожалению, не знакомы с законодательством и это является одной из проблем трудовых правоотношений.

Трудовые правоотношения, исходя из вышеуказанного, возникают из трудовых договоров. В данной дипломной работе я определил, что эти договоры заключаются на определенный и неопределенные сроки. Из 32 видов трудовых договоров более 12 – с неопределенным сроком и 20 срочных. Одним из оговариваемых сторонами трудовых договоров необходимых условий должно быть условие о виде соответствующего договора, иначе это будет обычный трудовой договор для постоянной работы. Существует и новый вид трудового договора контракт, появившийся с переходом на контрактную форму приема на работу руководителей государственных предприятий, а затем распространенный законодательством и на педагогических работников образовательных учреждений, государственных служащих и др.

Одним из важных вопросов, которые были раскрыты в моей дипломной работе, является отличие трудового договора и договора гражданско-правового характера. Главным отличием, помимо того что они относятся к разным отраслям права, является то, что только в трудовом договоре одним из условий является соблюдение Правил Внутреннего Трудового Распорядка (ПВТР).

Содержание трудового договора представляет собой совокупность сведений и условий. Сведения, в отличие от условий трудового договора, не устанавливаются соглашением сторон, поскольку несут информационную нагрузку.

Существуют условия можно подразделить на три группы:

а) *необходимые сведения*;

б) *существенные*;

в) *дополнительные условия*;

Трудовой Кодекс РФ устанавливает четкие правила оформления отношений между работником и работодателем. Как правило, фактом установления трудовых отношений между работником и работодателем является заключение трудового договора, который выступает определенным гарантом в случае возникновения спорных ситуаций между его сторонами.

Изменение и расторжение трудового договора осуществляется на общих основаниях, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации. В ходе проведенной работы я закрепил то, что Трудовое законодательство во избежание самовольного изменения, либо расторжения договора установил четкие правила и данные действия запрещаются при отсутствии оснований или согласия работника или работодателя.

Система защиты прав человека включает судебную и несудебную защиту, а также деятельность неправительственных правозащитных организаций. Главным способом защиты трудовых прав выступает судебная защита. Конституционное право на судебную защиту служит своеобразной гарантией других прав и свобод, поэтому его можно рассматривать как процессуально - охранительное право. Это очередной раз доказывает, что Конституция РФ является основой всего права в России, в том числе и трудового.

Из всего выше сказанного следует, что цель работы была достигнута с помощью решения поставленных в начале работы задач. Этого я достиг с помощью анализа действующего законодательства и научной литературы. Помимо анализа использовал и сравнение ранее действующих и действующих законодательных норм.

Приложение №1

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
№ \_\_\_ от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_г.**

к трудовому договору №\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

ООО "Луч", именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице Иванова И.И., действующего на основании Устава, и гражданин Сидоров Сидор Сидорович, именуемый в дальнейшем Работник, заключили настоящее дополнительное соглашение (далее - Соглашение) о нижеследующем:
1. Дополнить пункт №\_\_\_ договора абзацем следующего содержания: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Все остальные условия договора остаются без изменений.
3. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами.

Работодатель:
Полное наименование работодателя

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Адрес:
ИНН:
Банковские реквизиты:

Работодатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ должность, подпись, Ф.И.О.

Работник:
Ф.И.О. (полностью).
Адрес:
Паспортные данные

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись, Ф.И.О.)

Приложение №2

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование структурного подразделенияПРЕДСТАВЛЕНИЕ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Место составленияО переводе на другую работуФамилия Имя Отчество Год рождения Образование ДолжностьСтруктурное подразделение Вид переводаСтаж работы в данной организации Оценка производственной деятельности Повышение профессионального уровня Основание Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Личная подпись              И.О. Фамилия *Визы заинтересованных лиц (отдел кадров бухгалтерия и др.)* | Адресат *Резолюция руководителя организации* |

Приложение №3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| БИБЛИОТЕКА ЗАВОДА Заявление09.08.2007  |  Резолюция руководителя | Директору завода "Прогресс" |
| *Прошу перевести меня в филиал № 3 на должность заведующего библиотекой с 13.08.2007.* |
| Библиотекарь | *Личная подпись*  | В.В. Павлова |

Список использованной литературы.

 Нормативно - правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 год. Размещено в СПС «Гарант».

Всеобщая декларация прав человека. От 10 декабря 1948 года. Размещено СПС «Гарант».

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года. Размещено в СПС Гарант.

Трудовой кодекс Российской Федерации 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Размещено в СПС «Гарант».

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Размещено в СПС «Гарант».
2. Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ. Размещен в СПС «Консультант Плюс».
3. Положение о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности Федеральной государственной службы от 29 апреля 1996 г. №604. Российская газета, 16 мая 1996 г.
4. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей от 16 апреля 2003 г. Размещено в СПС «Гарант».

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, июнь 2004 г. - №6.

1. Приказ Министерства экономического развития и торговли РФ от 2 марта 2005 г. N 49 "Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия".

**Научная и учебная литература:**

1. Анисимов Л. Н. Трудовой договор, трудовые отношения.// «Трудовое право» 2008 г. №4.
2. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право: Учебное пособие. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2007
3. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - М.: Дело, 2008
4. Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение: Учебное пособие. М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 2005.
5. Забоев К.И. – Трудовой договор, соч. М. 2009
6. Кузьмичева Л.И. Увольнение по взаимному согласию // Кадровое дело - №1- 2006 г
7. Орловский Ю.П., Абрамова О.В., Бочарникова М.А., Виноградова З.Д.. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Пятое издание. М., Норма. 2009.
8. Панкратова И.Л. Новое в условиях заключения трудового договора // Юридический консультант. - М.; ЮРМИС Лтд, 2002. - № 3
9. Ситникова Е. Расстанемся друзьями // Кадровое дело - №3 - 2003 г
10. Смирнов О.П. - Трудовое право – М., ООО «ТК Велби», 2007
11. Толкунова В. Н. Трудовое право: Курс лекций. — М: ООО «ТК Велби», 2008
1. #  Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Ст.15. Размещено в СПС «Гарант».

 [↑](#footnote-ref-1)
2. Анисимов Л. Н. Трудовой договор, трудовые отношения.// «Трудовое право» 2008 г. №4 [↑](#footnote-ref-2)
3. Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение: Учебное пособие. М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 2005. [↑](#footnote-ref-3)
4. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - М.: Дело, 2008 [↑](#footnote-ref-4)
5. Орловский Ю.П., Абрамова О.В., Бочарникова М.А., Виноградова З.Д.. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Пятое издание. М., Норма. 2009. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ситникова Е. Расстанемся друзьями // Кадровое дело - №3 - 2003 г [↑](#footnote-ref-6)
7. Кузьмичева Л.И. Увольнение по взаимному согласию // Кадровое дело - №1- 2006 г. [↑](#footnote-ref-7)
8. ##  Анисимов Л. Н. Трудовой договор, трудовые отношения.// «Трудовое право» 2008 г. №4 – с.12-13.

 [↑](#footnote-ref-8)
9. #  Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Ст.56. Размещено в СПС «Гарант».

 [↑](#footnote-ref-9)
10. Панкратова И.Л. Новое в условиях заключения трудового договора // Юридический консультант. - М.; ЮРМИС Лтд, 2002. - № 3. - с.22-27. [↑](#footnote-ref-10)
11. ##  Анисимов Л. Н. Трудовой договор, трудовые отношения «Трудовое право» 2008 г. №4 – с.14-15.

 [↑](#footnote-ref-11)
12. #  Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Ст.15. Размещено в СПС «Гарант».

 [↑](#footnote-ref-12)
13. Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение: Учебное пособие. М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 2005. [↑](#footnote-ref-13)
14. #  Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Ст.22. Размещено в СПС «Гарант».

 [↑](#footnote-ref-14)
15. #  Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Ст.63. Размещено в СПС «Гарант».

 [↑](#footnote-ref-15)
16. #  Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Ст.21. Размещено в СПС «Гарант».

 [↑](#footnote-ref-16)
17. #  Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Ст.58. Размещено в СПС «Гарант».

 [↑](#footnote-ref-17)
18. #  Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Ст. 313-327. Размещено в СПС «Гарант».

 [↑](#footnote-ref-18)
19. #  Конституция Российской Федерации Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 год, Ст. 2.Размещено в СПС «Гарант».

 [↑](#footnote-ref-19)
20. #  Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" п.2 ст.9. Размещено в СПС «Гарант»

 [↑](#footnote-ref-20)
21. Положение о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности Федеральной государственной службы, от 29 апреля 1996 г. №604, Российская газета, 16 мая 1996 с.15 - 16. [↑](#footnote-ref-21)
22. Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Ст. 282. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-22)
23. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - М.: Дело, 2008. – с.140 [↑](#footnote-ref-23)
24. Забоев К.И. – Трудовой договор, соч. М. 2009 с.35. [↑](#footnote-ref-24)
25. Забоев К.И. Трудовой договор, соч. М. 2009 с. 41. [↑](#footnote-ref-25)
26. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - "Дело", 2008 г. С.145 [↑](#footnote-ref-26)
27. См. об этом напр.: Забоев К.И. Трудовой договор, соч. М. 2009; Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право: Учебное пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 2007; Смирнов О.П. Трудовое право. М., ООО «ТК Велби», 2007; Толкунова В. Н. Трудовое право: Курс лекций. — М: ООО «ТК Велби», 2008. [↑](#footnote-ref-27)
28. Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. ч.1 Ст. 57. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-28)
29. Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. ч.2 Ст. 57. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-29)
30. Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. ч.3 Ст. 57. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-30)
31. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право: Учебное пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 2007. с.512 [↑](#footnote-ref-31)
32. Приказ Министерства экономического развития и торговли РФ от 2 марта 2005 г. N 49 п.1 "Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия". Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-32)
33. Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. ч.1 Ст. 63. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-33)
34. Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. ч.2 Ст. 63. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-34)
35. Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. ч.3 Ст. 63. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-35)
36. Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. ч.4 Ст. 63. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-36)
37. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. ст. 19. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-37)
38. Орловский Ю.П., Абрамова О.В.,. Бочарникова М.А., Виноградова З.Д. Комментарий к трудовому кодексу Российской федерации, Пятое издание, 2009 год, с. 140. [↑](#footnote-ref-38)
39. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. ч.1 ст. 27. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-39)
40. Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2, «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» п. 10. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, июнь 2004 г. - №6 [↑](#footnote-ref-40)
41. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ч.1 ст. 65. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-41)
42. #  Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ. Размещен в СПС «Консультант Плюс».

 [↑](#footnote-ref-42)
43. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ч.4 ст. 66. Размещен в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-43)
44. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей от 16 апреля 2003 г. № 225, п.10. Размещено в СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-44)
45. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ч. 1 ст. 67. Размещен в СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-45)
46. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ч.3 ст. 67. Размещен в СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-46)
47. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ст. 213. Размещен в СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-47)
48. Орловский Ю.П., Абрамова О.В., Бочарникова М.А., Виноградова З.Д.. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Пятое издание. М., Норма. 2009. с.149. [↑](#footnote-ref-48)
49. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197- ФЗ ч.5 ст.70. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-49)
50. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ч.4 ст.70. Размещен в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-50)
51. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ч.3 ст.71. Размещен в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-51)
52. Трудового кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ст. 72. Размещен в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-52)
53. Орловский Ю.П., Абрамова О.В., Бочарникова М.А., Виноградова З.Д.. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Пятое издание. М., Норма. 2009. с.155. [↑](#footnote-ref-53)
54. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ п.3 ст. 81. Размещен в СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-54)
55. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ст.78. Размещено в СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-55)
56. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ п. 2 ст. 58. Размещено в СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-56)
57. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197- ФЗ ст. 80. Размещено в СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-57)
58. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ст.81. Размещено в СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-58)
59. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ст.75. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-59)
60. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ст.73. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-60)
61. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ч.2 ст.72. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-61)
62. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ч.1 ст.72. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-62)
63. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ст.83. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-63)
64. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ Ст.84. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-64)
65. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ Ст.56. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-65)
66. Кузьмичева Л.И. Увольнение по взаимному согласию // Кадровое дело - №1- 2006 г, с.45. [↑](#footnote-ref-66)
67. Ситникова Е. Расстанемся друзьями // Кадровое дело - №3 - 2003 г. С.26. [↑](#footnote-ref-67)
68. Смирнов О.П. - Трудовое право - М., ООО «ТК Велби», 2007. – с. 225. [↑](#footnote-ref-68)
69. Орловский Ю.П., Абрамова О.В., Бочарникова М.А., Виноградова З.Д.. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Пятое издание. М., Норма. 2009, с. 166-182. [↑](#footnote-ref-69)
70. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ст.64. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-70)
71. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, июнь 2004 г. - №6. [↑](#footnote-ref-71)
72. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ Ст.81. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-72)
73. Орловский Ю.П., Абрамова О.В., Бочарникова М.А., Виноградова З.Д.. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Пятое издание. М., Норма. 2009, с. 174 [↑](#footnote-ref-73)
74. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. ст. 2 и 45. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-74)
75. Всеобщая декларация прав человека. От 10 декабря 1948 года. Размещено СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-75)
76. ##  Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года. Размещено в СПС Гарант.

 [↑](#footnote-ref-76)
77. Толкунова В. Н. Трудовое право: Курс лекций. — М: ООО «ТК Велби», 2008. — с.205. [↑](#footnote-ref-77)
78. Конституции Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. ст. 2 и 45. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-78)
79. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ Ст.379. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-79)
80. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ Ст.142. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-80)
81. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 п.11 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, июнь 2004 г. - №6. [↑](#footnote-ref-81)
82. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ ч.3 ст.4. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-82)
83. Трудовой кодекс Российской Федерации . 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Ст.56. Размещено в СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-83)