

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030900.62 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско - правовой

(наименование профиля, специализации)

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему «Понятие трудового договора, его стороны и содержание»

Студент(ка)

О.Н.Лаврухина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

А.Ю.Смагина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой канд.юрид.наук, доцент О.Е. Репетева \_\_\_\_\_

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

Тольятти 2016



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

**ИНСТИТУТ ПРАВА**

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право,  
гражданский процесс и трудовое право»

О.Е.Репетева

(подпись)

(И.О.Фамилия)

«    »      2015 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН  
выполнения бакалаврской работы**

Студента Лаврухиной Олеси Николаевны  
по теме «Понятие трудового договора, его стороны и содержание»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии	16.11.2015	16.11.2015	Выполнено	
Обсуждение I главы работы	31.01.2016	31.01.2016	Выполнено	
Обсуждение II главы работы	26.02.2016	26.02.2016	Выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	10.04.2016	10.04.2016	Выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»				
Предзащита	20.05.2016	20.05.2016	Выполнено	
Корректировка ВКР				
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	15.06.2016			

Руководитель выпускной квалификационной работы

А.Ю.Смагина

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

О.Н.Лаврухина

(И.О. Фамилия)

## **Аннотация**

к бакалаврской работе

«Понятие трудового договора, его стороны и содержание»

студента группы ЮРбз-1135Д Лаврухиной О.Н.

**Актуальность темы бакалаврской работы** обусловлена, во-первых, приоритетным положением трудового договора в сравнении с иными договорами гражданского оборота, посредством которых гражданин может распоряжаться своими трудовыми способностями, что вызвано преимуществами и льготами в трудовом законодательстве. Во-вторых, сами работодатели заинтересованы в том, чтобы в течение определенного времени иметь в распоряжении необходимые трудовые ресурсы на основании трудового договора. В-третьих, государство и органы местного самоуправления заинтересованы в «легальности» трудовых правоотношений для разрешения стоящих перед ними задач. В-четвертых, многие институты трудового права (в числе которых и трудовой договор) вызывают неоднозначную трактовку среди исследователей, а новые изменения, внесенные законодателем, только усиливают споры.

**Объектом исследования** в рамках бакалаврской работы выступает комплекс общественных отношений в области трудового права, сторонами в которых выступают: органы государственной власти, работник и работодатель.

**Предметом** изучения данной бакалаврской работы являются правовые законодательные нормы, тематические материалы судебной практики, научные работы и учебные материалы, практические вопросы, относящиеся к определению понятия, сущности, содержания и сторон трудового договора.

**Целью работы** является исследование понятия, сторон и содержания трудового договора по действующему российскому законодательству.

Задачи исследования:

1) определение понятия, общая характеристика трудового договора как неотъемлемой части регулирования трудовых отношений;

- 2) изучение специфики правового регулирования трудового договора в историческом аспекте, а также на современном этапе;
- 3) определение отличительных признаков трудового договора и договора гражданско-правового характера;
- 4) анализ обязательных и дополнительных условий в содержании трудового договора;
- 5) раскрытие субъектного состава трудовых отношений: работника и работодателя;
- б) исследование порядка и условий заключения, изменения и расторжения трудового договора.

Работа написана на основе обширного круга **источников**, включающего нормативно-правовые акты, специальную литературу и материалы судебной практики.

Бакалаврская работа состоит из введения, 2 глав, шести параграфов, заключения и списка используемой литературы. Количество источников: 56.

**Объем работы:** 73 страницы.

## Содержание

Введение.....	7
Глава 1. Теоретические аспекты особенностей трудового договора в РФ.....	11
1.1 Общая характеристика трудового договора как неотъемлемой части регулирования трудовых отношений.....	11
1.2 Нормативно-правовое регулирование трудового договора: генезис и современный этап.....	18
1.3 Различия трудового договора и договора гражданско-правового характера.....	28
Глава 2. Содержание и стороны трудового договора.....	36
2.1 Содержание трудового договора: обязательные и дополнительные условия.....	36
2.2 Стороны трудового договора.....	44
2.3 Порядок и условия заключения, изменения и расторжения трудового договора.....	51
Заключение.....	60
Список используемой литературы .....	63
Приложение.....	69

## Введение

Осуществление конституционного права человека на труд реализуется в следующих ключевых формах: поступление на официальную государственную службу, прием (вступление) в члены кооперативной организации либо акционерного общества, занятие индивидуальной предпринимательской деятельностью либо же заключение трудового договора.

В то же время, существование разнообразных форм по свободному распоряжению гражданином принадлежащими ему трудовыми способностями не преуменьшает значимости трудового договора, как одной из приоритетных форм по свободному распоряжению гражданами своими трудовыми способностями. Существует несколько факторов, в связи с которыми трудовой договор занимает приоритетное положение среди всех форм по свободному распоряжению гражданами своими трудовыми способностями.

Во-первых, большая часть граждан заинтересована в использовании своих способностей к труду без возможного хозяйственного риска, но с максимальными преимуществами и льготами. Такие преимущества и льготы существуют в трудовом законодательстве.

Во-вторых, большинство работодателей обладают заинтересованностью в том, чтобы в течение определенного времени располагать в собственном подчинении работниками, способными решить хозяйственные вопросы работодателя.

В-третьих, органы местного самоуправления, органы государственной власти также заинтересованы в том, чтобы трудовая деятельность была сформирована в надлежащем порядке, в самом удобном режиме разрешать стоящие перед данными органами задачи посредством использования труда нанятых работников.

В-четвертых, большинство производственных задач могут быть разрешены только с применением работы лиц на основании трудового

договора. К примеру, без использования трудового договора нереально сформировать работу конвейера.

Указанные причины дают возможность прийти к выводу о том, что в ближайшем будущем трудовой договор останется главной формой по свободному распоряжению гражданами своими трудовыми способностями, что обуславливает его неоспоримую актуальность для практики и научной теории.

Актуальность исследования понятия, сторон и содержания трудового права вызвана также тем фактом, что многие институты трудового права (в числе которых и трудовой договор), как законодательного, так и практического содержания, вызывают неоднозначную трактовку среди исследователей, а новые изменения, внесенные законодателем, только усиливают споры.

Объектом исследования в рамках бакалаврской работы выступает комплекс общественных отношений в области трудового права, сторонами в которых выступают: органы государственной власти, работник и работодатель.

Предметом изучения данной бакалаврской работы являются правовые законодательные нормы, тематические материалы судебной практики, научные работы и учебные материалы, практические вопросы, относящиеся к определению понятия, сущности, содержания и сторон трудового договора.

Целью работы является исследование понятия, сторон и содержания трудового договора по действующему российскому законодательству.

Задачи исследования:

- 1) определение понятия, общая характеристика трудового договора как неотъемлемой части регулирования трудовых отношений;
- 2) изучение специфики правового регулирования трудового договора в историческом аспекте, а также на современном этапе;
- 3) определение отличительных признаков трудового договора и договора гражданско-правового характера;
- 4) анализ обязательных и дополнительных условий в содержании трудового договора;

5) раскрытие субъектного состава трудовых отношений: работника и работодателя;

б) исследование порядка и условий заключения, изменения и расторжения трудового договора.

В качестве нормативно-правовой базы при написании бакалаврской работы были использованы следующие акты законодательных органов: Конституция Российской Федерации; Трудовой кодекс Российской Федерации, иные федеральные законы и подзаконные нормативно-правовые акты.

Также активно использовались материалы из судебной практики, среди которых: Постановления Пленума Верховного Суда России, Арбитражного Суда России, Решения районных судов.

В качестве теоретической базы при написании бакалаврской работы были использованы работы таких исследователей, как: Н.В. Архипова, Н.В. Берсенева, Э.Н. Бондаренко, Л.Ю. Бугров, А.А. Булавкин, И.С. Войтинский, А.М. Гуляев, К.Н. Гусов, Н.В. Закалюжная, А.А. Иванов, И.Н. Кузнецов, Е.А. Степанова и др. Перечисленные авторы, несмотря на серьезный вклад в юридическую науку, рассматривая проблемы трудового договора, все же не в полной мере провели исследование в этой области, а некоторые из их выводов вызывают споры. Поэтому тема бакалаврской работы разработана недостаточно и требует дальнейшего исследования.

Методологической основой бакалаврской работы являются такие общенаучные методы как логический, диалектический, исторический, системный, а также специальные методы, обеспечившие комплексный подход к изучению темы: сравнительно-правовой и формально-юридический. Единство методов анализа и синтеза позволило не только исследовать содержание правовых норм, но и сделать выводы о возможности их применения.

Практическая значимость бакалаврской работы заключается в том, что сформулированные по итогам исследования предложения могут быть использованы для совершенствования системы трудовых правоотношений, а также в целях преподавания студентам трудовых дисциплин.

Работа состоит из введения; основной части, содержащей две главы, подразделенных на три параграфа каждая; заключения; списка используемой литературы и одного приложения.

## **Глава 1. Теоретические аспекты особенностей трудового договора в РФ**

### **1.1 Общая характеристика трудового договора как неотъемлемой части регулирования трудовых отношений**

Основой для формирования, изменения, а также прекращения правоотношений в трудовой сфере выступает такой акт юридического содержания, как трудовой договор.

Законодательное определение термина «трудовой договор» раскрыто в ст. 56 Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), согласно которой трудовой договор выступает соглашением, заключаемым между работником и работодателем, согласно которому работодатель берет на себя обязательства по предоставлению работнику работы по определенной трудовой функции, обеспечению условий труда, предусмотренных в ТК РФ, законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и в данном соглашении, своевременной и в полном размере выплате заработной платы, а работник, в свою очередь, обязуется непосредственно исполнять определенную данным договором трудовую функцию, следовать правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у этого работодателя.

Трудовой договор имеет важное значение, свидетельствуя о договорном характере труда, свободе труда в Российской Федерации, гарантируемых Конституцией РФ (ст. 37) и ТК РФ (ст. 2, 15, 56 и др.).

Свободное распоряжение своим трудом дает возможность каждому физическому лицу (гражданину) реализовать его право на труд в ситуации добровольного выбора рода и места работы на основании трудового договора. Следовательно, трудовой договор, являясь правовой формой для свободного труда, включая и само право на труд, выполняет, во-первых, свою важную социальную роль.

Во-вторых, находит проявление экономическая роль, которую играет трудовой договор, так как он предоставляет работодателю полную возможность по подбору нужных ему работников, учитывая собственные интересы и потребности на рынке труда.

В-третьих, юридическое значение и функциональная значимость трудового договора более всего очевидны в системе по правовому регулированию трудовых правоотношений, они раскрываются в соотношении трудового договора и порождаемого им трудового правоотношения. Трудовой договор при этом является основанием формирования, трансформации и прекращения трудовых отношений.

В-четвертых, трудовой договор, дополняя коллективно-договорное, локальное и государственное регулирование трудовых правоотношений, играет определенную регулирующую роль в конкретизации и, соответственно, индивидуализации условий труда каждого из работников.

Трудовой договор, по обоснованному замечанию С.Ю. Головина, А.В. Гребенщикова и других исследователей, является правообразующим юридическим фактом, с которым закон связывает возникновение трудовых правоотношений, наполненных правами и обязанностями его сторон (см. ст. ст. 21, 22 ТК РФ)<sup>1</sup>. В этом качестве трудовой договор является, как правило, самостоятельным основанием для возникновения различных трудовых правоотношений.

Соответственно, трудовое правоотношение возникает из трудового договора как правомерного действия, т.е. свободного волеизъявления работника и работодателя, заключивших трудовой договор, порождающий данное правоотношение.

Как верно отмечает В.Л. Гейхман, основой формирования трудовых отношений не могут служить события, правонарушения, единичный

---

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА, 2015. С. 23.

административный акт<sup>1</sup>. Именно трудовой договор играет важнейшую функциональную роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, он выступает основанием их возникновения, изменения и прекращения.

Трудовой договор - это наиболее распространенное основание для формирования трудовых отношений, но в определенных случаях, обусловленных особенностями или характером труда, повышенной ответственностью определенных категорий рабочих, законом предусмотрен особый порядок для возникновения трудовых отношений. Такие случаи предусмотрены ст. 16 ТК РФ и подробнее описываются в ст. 17 - 19 ТК РФ, в которых приводятся соответствующие юридические акты (выборы, конкурс, назначение на должность и другие акты), предшествующие заключению трудового договора.

Любой из указанных актов в сочетании с трудовым договором составляет определенную совокупность юридических актов, называемую «сложный юридический состав», выступающий основанием для формирования трудовых отношений. В трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах предусматривается проведение конкурса или выборов на должность (например, выборы на должность генерального директора АО и заключение с таковым трудового договора).

В случаях, установленных уставом (положением), в корпоративной организации принимаются определенные нормативные акты локального характера в учрежденном трудовым законодательством порядке (ст. 8), регулирующие проведение конкурса или выборов либо принятие акта о назначении или утверждении в должности.

В любом случае, указанный сложный юридический состав включает как минимум два юридических акта: прежде всего, это по акт избранию на должность или конкурсное избрание либо акт назначения (утверждения) в

---

<sup>1</sup> Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С. 17.

должности, а по их результатам уже должен быть заключен сам трудовой договор с лицом, избранным или назначенным на должность.

В ст. 16 ТК РФ определены и иные юридические акты, которые в виде сложного юридического состава в сочетании с трудовым договором порождают трудовые отношения. Трудовое отношение может возникать из такого юридически сложного состава, который включает в себя акт - направление на устройство на работу за счет определенной квоты (например, для инвалидов) и, соответственно, заключаемый трудовой договор.

Основой для формирования трудовых отношений может являться сложный юридический фактический состав, в который входит вынесенное судом постановление о приеме на работу индивида, обратившегося в суд, понуждении заключения трудового договора, и собственно трудовой договор, заключаемый в соответствии с указанным решением.

В ч. 3 ст. 16 ТК РФ также установлено, что в случае фактического допущения работника к исполнению трудовых функций по поручению или с ведома работодателя либо его официального представителя трудовое отношение возникает между работодателем и работником независимо от того, что трудовой договор не был оформлен необходимым образом.

Согласимся с мнением И.С. Шиткиной о том, что при квалификации отношений, возникших в результате фактического допуска работника к работе, в качестве трудовых отношений одним из ключевых моментов является именно фактор осведомленности работодателя о фактическом допуске к работе либо наличие с его стороны или со стороны уполномоченного им лица поручения о допуске работника к работе<sup>1</sup>.

Необходимо отметить, что приведенное ранее официальная трактовка трудового договора как соглашения между работником и работодателем применима не во всех ситуациях, поскольку под трудовым договором могут подразумеваться иные явления, на что обращают внимание исследователи в

---

<sup>1</sup>Настольная книга руководителя организации: правовые основы / отв. ред. И.С. Шиткина. М.: Юстицинформ, 2015. С. 203.

учебной и научной литературе, касаемых трудового права. Так, В.Н. Толкунова и К.Н. Гусов считают, что трудовой договор необходимо анализировать в таких трех взаимосвязанных аспектах, как:

1) договоренность о труде в роли работника;

2) институт в трудовом праве, т. е. система норм права, регулирующих порядок приема на работу (заключение договора трудового характера), перевод на иную работу (изменение договора трудового характера) и увольнения (прекращение договора трудового характера);

3) факт юридического содержания, выступающий основанием для возникновения, формой существования трудовых отношений во времени, а также служащий предпосылкой для образования и существования иных правоотношений, тесно взаимосвязанных с трудовыми<sup>1</sup>.

Многогранность определения «трудовой договор» замечают и иные авторы, к примеру, Е.Б. Хохлов, по убеждению которого под трудовым договором понимается:

- а) институт в трудовом праве и трудовом законодательстве;
- б) факт юридического характера, порождающий трудовое отношение;
- в) источник в субъективном трудовом праве,
- г) модель трудового правоотношения юридического характера<sup>2</sup>.

Исследование произведенных в научной литературе высказываний в отношении многозначности термина «трудовой договор» дает возможность прийти к выводу, что под трудовым договором зачастую подразумевают:

1. Один из институтов в трудовом праве. Как институт, трудовой договор находится на центральном месте в российском трудовом праве, является тем стержнем, вокруг которого формируются иные институты в трудовом праве, среди которых: время работы и отдыха, трудовая дисциплина; коллективный договор; нормирование труда и заработная плата и др. Посреди всех институтов в трудовом праве трудовой договор выделяется и тем, что он

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н. Трудовое право России. Практикум. Учебное пособие - 4 изд М.: Проспект, 2014. С. 41.

<sup>2</sup> Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2013. С. 317.

наполняет все иные институты трудового права содержательной наполненностью, выступает основой их формирования и бытия. Нормы трудового договора, как института права, устанавливают обязанности и права сторон трудового правоотношения, создают правовые возможности и предпосылки управляемого и организованного процесса использования труда с характерными для него временем отдыха и рабочим временем, материальной ответственностью, нормированием труда и т.д.

2. Основное число правовых норм, которые образуют договор трудового характера как институт в трудовом праве, расположены в статьях 56 - 90 разд. III ТК РФ под названием «Трудовой договор». Они определяют понятие трудового договора, устанавливают его содержание, ключевые обязанности и права сторон договора трудового характера, порядок и основания для его заключения, трансформации и окончания действия, гарантии по защите персональных сведений работника.

3. Правоотношение, связывающие работника и работодателя взаимными обязанностями и правами в ходе использования наемного труда. Всякое правоотношение обладает своим составом, набором императивных составляющих, к которым относятся объект, субъекты и содержание, что свойственно и договору трудового характера.

4. Юридический факт, обуславливающий трудовые правоотношения между работодателем и работником. Как юридический акт, трудовой договор имеет непосредственное отношение к правовым действиям, поступкам их участников волевой направленности, которые должны выступать субъектами в трудовом праве (обладать дееспособностью, правоспособностью и нужным уровнем трудоспособности). Заключение договора трудового характера влечет за собой образование у каждой из его сторон взаимных обязанностей и прав.

5. Вид сделки, которая заключается работодателем и работником как сторонами в юридическом договоре. Действия, которые находятся в ядре сделки, обязаны быть итогом согласованной воли лиц, которые вступают в договорные правоотношения, не вступать в противоречие основам

нравственности и правопорядка, отвечать иным требованиям в законодательстве и в иных правовых актах, предъявляемым к сделкам, под которыми подразумеваются действия юридических лиц и граждан, направленные на формирование, трансформацию либо прекращение обязанностей и прав. Трудовое право устанавливает для трудового договора требования похожие на те, которое гражданское право подразумевает нужными для любой действительной сделки.

6. Соглашение между работодателем и работником. Договор трудового характера направлен на конкретизацию существенных взаимных обязательств сторон относительно друг друга. К таковым относятся обязанность работодателя по предоставлению работнику работы по определенной трудовой функции, обеспечению условий труда, предусмотренных в ТК РФ, законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и в данном соглашении, своевременной и в полном размере выплате заработной платы, а работник, в свою очередь, обязуется непосредственно исполнять определенную данным договором трудовую функцию, следовать правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у этого работодателя.

7. Документ письменной формы, благодаря которому оформляются трудовые правоотношения между работодателем и работником, а также ключевые и дополнительные условия по использованию наемного труда. Договор трудового характера - это обязательный документ, который формируется и подписывается сторонами трудового правоотношения при его заключении<sup>1</sup>.

Каждое из приведенных явлений, именуемых термином «трудовой договор», имеет присущие ему особенности, собственное содержание, предназначение и область применения.

---

<sup>1</sup>Булавкин А.А., Булавкина О.В. Понятие и значение трудового договора // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2014. – Выпуск № 2 (10). С. 147-148.

Следовательно, трудовой договор возможно рассматривать не только в виде соглашения между работодателем и работником, установленное нормами ТК РФ, но и в других аспектах. Трудовой договор является одним из институтов в трудовом праве; правовым отношением, связывающим работника и работодателя взаимными обязанностями и правами; юридическим фактом, видом сделки; письменным документом. Таким образом, рассмотренное понятие имеет характер многозначности.

По нашему представлению значимость трудового договора заключается в том, что он выступает ключевой формой по привлечению, распределению, перераспределению, закреплению и рациональному использованию трудовых ресурсов и всей рабочей силы страны; посредством его заключения осуществляется обеспечение занятости населения и свобода в труде.

## **1.2 Нормативно-правовое регулирование трудового договора: генезис и современный этап**

Независимо от того, что трудовое право Российской Федерации как автономная отрасль права образовалась сравнительно недавно, вопрос о местоположении и значении трудового договора в жизни и в науке интересовал исследователей с давних времен.

Договоры о трудовом правоотношении в римском праве не обладали ни единым, ни отдельным договорным типом. В древнем праве невозможно было отчетливо провести границу между наймом работ и вещей, поскольку подобная граница не проводилась в реальности<sup>1</sup>.

В определенные периоды в историческом развитии России теоретики обнаруживают элементы трудового договора в каких-либо формах.

Согласно нормам Русской Правды наем для услужения исключительно тогда не приводил нанимающегося к холопству, когда это условие было

---

<sup>1</sup>Иванов А.А. Римское право: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 030501 «Юриспруденция» / А. А. Иванов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2012. – С. 213.

конкретно обговорено в договоре. В этом соглашении имели место зачатки консенсуального договора по личному найму. Правовая форма для передачи своего труда свободным человеком во времена действия Русской Правды - это закупничество. В удельной Руси закупничество продолжало существовать под названием закладничество, а в государстве Московском получило свое максимальное развитие в институте по служилой кабале<sup>1</sup>.

Согласно нормам Псковской Судной Грамоты самовольно ушедший наймит мог получить плату за последний год своей работы, в независимости от общего количества отработанного времени<sup>2</sup>, а по нормам Судебника Ивана III от 1497 г. наймит, покинувший работу до завершения срока договора, не имел права на получение хоть какого-то вознаграждения<sup>3</sup>.

Разный порядок по выплате вознаграждения за труд дворному наймиту и мастеру, форма и срок договоров свидетельствуют о формирующейся дифференциации в области регулирования будущих, соответственно, трудового договора и договора подряда.

Согласно нормам Уложения 1649 г. увеличивается роль государственного органа в области правового регулирования взаимоотношений между различными слоями общества, в том числе устанавливаются и индивидуально-договорные правоотношения в трудовой сфере<sup>4</sup>. Было возможно устройство на работу под условием поручительства, обособленно регламентировались договоры с независимыми ремесленниками. После окончания действия Уложения 1649 г. образуется большое количество законодательных актов, регулирующих личный найм, в основном по определенным трудовым отраслям либо определенным категориям работников<sup>5</sup>. Свод законов не содержит

---

<sup>1</sup>Кузнецов И.Н. История государства и права России : Учебное пособие / И. Н. Кузнецов. - 4-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. С. 90.

<sup>2</sup>Комментарии к «Псковской Судной грамоте». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.vostlit.info/Texts/Dokumenty/Russ/XV/1480-1500/Pskovc\\_sud\\_gr/primtext.htm](http://www.vostlit.info/Texts/Dokumenty/Russ/XV/1480-1500/Pskovc_sud_gr/primtext.htm). Дата обращения: 01.05.2016.

<sup>3</sup>Российское законодательство X-XXвв.: В 9-ти т. Т.2. Законодательство периода образования и укрепления русского централизованного государства / Под ред. О.И. Чистякова. М., 1985. С. 87.

<sup>4</sup>Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. 2002. № 2. С. 95.

<sup>5</sup>Соборное уложение царя Алексея Михайловича 1649 года [Электронный ресурс]. - М.: Гос. Издат Юр. Л-ры, 1957. 502 с. Режим доступа: <http://znanium.com/>. Дата обращения: 01.05.2016.

трактовки договора для личного найма, в то же время общие о нем положения имеют место в статьях гражданских Законов. Согласно им наем может использоваться для:

- 1) производства услуг домашней направленности;
- 2) осуществления ремесленных, земледельческих, а также заводских работ, промыслов в торговле и прочих промыслов;
- 3) осуществления всякого рода должностей и работ, не запрещенных в законе (ст. 1396 Свода законов).

Далее зачисление на работу осуществлялось на основе общих положений о личном найме, установленных в гражданском законодательстве, учитывая особенности, установленные Уставом о промышленном труде<sup>1</sup>.

Причина образования первых норм о трудовом договоре, которые наиболее похожи на современные, - это возникший в 1811 году конфликт между помещиками и фабрикантами, итогом которого явилось разработка проекта положения о формировании особенного состояния независимых мастеров, которое ранее отдавало их в абсолютную кабалу фабрикантам тем фактом, что возврат паспорта мастеру ставило в прямую зависимость от воли работодателя.

В 1835 году издается закон под названием «Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму».

Действие закона сначала было распространено на Санкт-Петербург и Москву, а потом и на иные промышленные губернии всей России. Формируя охрану интересов фабриканта в ситуации власти помещика, закон воспрещает помещику требовать рабочего обратно до истечения всего срока договора.

Защищая права фабриканта, закон закреплял, что рабочий не имеет право оставлять работы до окончания срока договора, в то время как фабрикант мог

---

<sup>1</sup>Закалюжная Н.В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения // Вестник Брянского государственного университета. 2013. Выпуск № 2. С. 6-16.

по своей воле имел право отпустить рабочего и до истечения данного срока из-за дурного поведения или невыполнения рабочим своих обязанностей<sup>1</sup>.

Более полное регулирование в области договора найма (современным юридическим языком - трудового договора) происходит фактически во второй половине 19 века. В этот период дореволюционное законодательство по отдельности регламентирует порядок по найму рабочих людей (рабочий договор) и по найму людей на сельские работы (договор найма). Наем работником в организациях фабричной промышленности производится на основе общих норм о личном найме, используемом в области сельского хозяйства, с дополнениями, определенными в специализированных законах, среди которых - Устав промышленности.

В 1862 году введены в действие «Временные правила для найма сельских рабочих и служителей». По данным правилам договор о найме, по усмотрению сторон, может быть устным, либо письменным; притом споры о договорах словесных допускаются к разбирательству в том случае, когда существование договора подтверждается либо особо приглашаемыми свидетелями, либо запиской, совершенной в книге волостного правления. Для реализации верного выполнения условий по найму формируются особенные рабочие книжки. Данные книжки рабочие обязаны предоставлять нанимателям при поступлении их на работы либо услужение.

В целях существенного пересмотра актуальных законов в сфере личного найма в 1870 году были образованы Комиссии, выработавшие три систематических проекта: о найме прислуги, о найме рабочих людей, а также о приеме на обучение. По итогам работы Комиссий ими было признано, что лучшим вариантом будет ограничиться публикацией новых условий о найме только на работы строительные, сельские, а также фабричные<sup>2</sup>.

Из всех трудовых законов того времени важнейшим выступает закон от 3 июня 1886 года о найме работников на заводы, фабрики, а также мануфактуры,

---

<sup>1</sup>Степанова Е.А. Трудовой договор: учебное пособие / Е.А. Степанова. - Ростов н/Д: Издательство ЮФУ, 2009. С. 6.

<sup>2</sup>Трудовое право: Учебное пособие / Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев, Н.Г. Викторова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – С. 32.

закрепивший границы для свободного соглашения рабочего и работодателя при установлении их частноправовых взаимных правоотношений.

12 июля 1886 году издается положение о производстве найма сельских рабочих (применимое как фабричным так и к сельским рабочим – с определенными ограничениями в специальном законе).

Для оформления трудовых отношений рабочих и фабрикантов вводится фактически императивная форма письменного договора, облакаемая в обязательную выдачу им рабочей книжки.

В данный период под договором найма работников подразумевается соглашение, по которому рабочий за вознаграждение должен временно передать свою рабочую силу в распоряжение работодателя (фабриканта), использующего ее по собственному усмотрению для целей фабричного производства. Ключевыми элементами в данном договоре выступают:

- 1) дееспособность сторон договора,
- 2) волевое согласие,
- 3) вознаграждение,
- 4) срок<sup>1</sup>.

Закон определяет, что существенным элементом договора выступает установление вознаграждения.

Во второй четверти XIX в. трудовое отношение, базирующееся на трудовом договоре, преобразовывается в правовое, как предмет в гражданском праве.

В то же время Л.С. Таль уже указывал необходимость в самостоятельном освещении промышленного законодательства: «Всякий договор, в состав которого входит обещание труда как логически необходимый элемент, есть трудовой договор. А труд - как предмет договора означает юридически

---

<sup>1</sup>Торговое право. Шершеневич Г.Ф. Том I. Введение. Торговые деятели. Изд.четвертое. СПб. По изданию 1908 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.allpravo.ru/library/doc1785p/instrum1786/>. Дата обращения: 02.05.2016.

релевантную деятельность в чужом интересе, отправляемую обещавшим ее лично или им организуемую»<sup>1</sup>.

В результате ученым были выделены договор о служебном труде (либо трудовой договор в техническом понимании), а также договор о предпринимательском (самостоятельном) труде.

В научной литературе того времени соединение трудового договора с наймом вещей в единое понятие возмездного использования отстаивалось профессором А.М. Гуляевым<sup>2</sup>.

В ходе своего исследования Д.И. Мейер подытоживает, что отличие между личным наймом и подрядом находится не столько в юридической плоскости, сколько в фактической: в том и в ином договоре один контрагент передает другому (за определенное вознаграждение) собственные услуги (работы)<sup>3</sup>.

В Гражданском уложении разводятся понятия подряда и договора личного найма. В те времена в трудах отечественных дореволюционных исследователей было возможным найти характеристику трудового договора в разделе «Обязательственного права» в одном ряду с гражданско-правовыми договорами<sup>4</sup>. Но вводятся в действие большое количество правил и положений о найме на работу, в которых нормы общего права уточняются относительно специфики сферы деятельности организации, ее вида, выполняемой работником трудовой функции (к примеру,

Правила о найме купеческих приказчиков; сельских рабочих; ремесленников; фабричных рабочих и т.п.).

Следовательно, дореволюционными учеными, в частности Л.С. Талем, доказывалось, что трудовой договор в действительности имеет место быть, и в хозяйственной жизни имеет такую значимость превалирующего договорного типа, которую ему приписывают, хотя юридическая конструкция понятия

---

<sup>1</sup>Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. С. 31.

<sup>2</sup>Гуляев А.М. Наем услуг. - Юрьев, типография К. Матисена, 1893 // СПС Гарант. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [base.garant.ru/6320435/](http://base.garant.ru/6320435/). Дата обращения: 02.05.2016.

<sup>3</sup>Мейер Д.И. Русское гражданское право. СПб., 1868 // Классика российского права. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://civil.consultant.ru/elib/books/45/page\\_49.html](http://civil.consultant.ru/elib/books/45/page_49.html). Дата обращения: 02.05.2016.

<sup>4</sup>Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. Т. 1. 1907 г. М.: Статут, 2005. С. 364.

трудового договора для того времени - задача пока еще не решенная законодателем.

Низвержение самодержавия в Российской Империи в феврале 1917 г. определило начало для энергичного реформирования в трудовом законодательстве, изначально Временным правительством, а после и властью Советов.

Декабрь 1918 г. ознаменовался принятием Кодекса законов о труде, определенного рода «конституции труда». Данный акт являлся достаточно «жестким» актом в период «военного коммунизма» с применением трудовой повинности.

Довольно досконально описал трудовое законодательство этого времени И.С. Войтинский, обозначая ключевую специфику в трудовом праве того времени – исчезновение правовых конструкций «наемный труд» и «наем рабочей силы»<sup>1</sup>.

В новой кодификации трудового законодательства 1922 г. было заключено стремление к сочетанию частно-правовых и публично-правовых начал, учитывая специфику России того периода и ее былого опыта.

Общая часть данного Кодекса указывает на сферу действия трудового законодательства (направленного на лиц, работающих по найму), а также устанавливает запрет на ухудшение условий труда в договоре, установленных в Кодексе. Упраздняется за несколькими исключениями трудовая повинность и уже граждане РСФСР обретают право для трудоустройства в форме добровольного найма посредством органов НКТ, выполняющих функции современных бирж труда.

При переходе к командно-административной системе демонтируется уже состоявшееся трудовое законодательство времен нэпа, которое преобразуется теперь в новые правила, в том числе во введение прямого государственного принуждения к труду под угрозой применения уголовного наказания.

---

<sup>1</sup>Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М., 1925. С. 31.

В советском законодательстве трудовой договор определяется в виде соглашения двух либо более лиц, согласно которому одна из сторон (нанимающийся либо группа нанимающихся) передает иной стороне (нанимателю) собственную рабочую силу в обмен на определенное вознаграждение (ст. 27 КЗоТ РСФСР).

Законом не устанавливается императивная письменная форма для трудового договора: найм числится произведенным с момента, когда была совершена устная договоренность, но все существенные условия договора должны были быть указаны в расчетных книжках, которых выдавались всем служащим и рабочим (исключая административный персонал, который пользовался правом увольнения и найма, а также граждан, поступающих на работу на срок меньше одной недели) в период семи дней со времени фактического приема на работу.

В рассматриваемый период трудовой договор не изолируется от гражданско-правовых договоров смежного характера. Так, к примеру, договор подряда относился к договорам трудового характера.

Кодификация трудового права продолжается и в 1970 издаются Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде<sup>1</sup>. В 1971 г. принимается КЗоТ РСФСР<sup>2</sup>, применявшийся вплоть до 1 февраля 2002 г. (до введения в действие ТК РФ).

В КЗоТе РСФСР 1971 г. было закреплено, что трудовой договор – это соглашение между предприятием (организацией, учреждением) и трудящимся, согласно которому трудящийся должен исполнять работу по обусловленной квалификации, специальности либо должности, подчиняясь установленному трудовому внутреннему распорядку, а организация (предприятие либо учреждение) должна оплачивать трудящемуся его заработную плату и организовывать соответствующие условия труда, установленные в

---

<sup>1</sup>Закон СССР от 15.07.1970 N 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости ВС СССР. 1970. N 29. Ст. 265 (документ утратил силу).

<sup>2</sup>Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. N 50. Ст. 1007 (документ утратил силу).

законодательстве о труде, коллективном договоре и соглашении сторон (ст.15 КЗоТ РСФСР)<sup>1</sup>.

Условия для трудового договора в некоторой степени закреплялись по соглашению сторон, а в некоторой степени устанавливались конкретным законом.

По соглашению между сторонами закреплялись место работы (предприятие либо определенный отдел, цех) и вид работы (содержание, характер работы, которая будет исполняться работником).

Установление данных условий признавалось императивным при заключении любого договора трудового характера.

Не имеющими силы признавались условия в трудовом договоре, которые ухудшают положение рабочего по сравнению с условиями, установленными в законах о труде, коллективных договорах и Правилах трудового внутреннего распорядка.

По общепринятому правилу договоры трудового характера заключались в виде устного соглашения между администрацией и работником<sup>2</sup>.

Посредством Закона РФ от 25.09.1992 N 3543-1 в Кодекс были внесены изменения, одним из которых являлась императивная письменная форма трудового договора<sup>3</sup>. Среди дополнительных изменений: при даче законодательного определения трудового договора в скобочках было указано слово «контракт». Теперь трудовой договор назывался «договором (контрактом)».

Кардинальная трансформация существовавшего по сути советского трудового права в нынешнее заканчивается новой кодификацией, то есть утверждением в 2001 г. действующего сегодня Трудового кодекса РФ.

---

<sup>1</sup>Кодекс законов о труде Российской Федерации (введен в действие с 1.04.1972 Законом РСФСР от 9.12.1971) // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. - № 50. - ст. 1007; 1973, - № 39. - ст. 825(документ утратил силу).

<sup>2</sup>Дворников И., Лившиц Р., Румянцева М. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. М., Профиздат 1971. С. 12.

<sup>3</sup>Закон РФ от 25.09.1992 N 3543-1 // Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. 1993. № 1-2.

В современном виде действующий Трудовой кодекс в статье 56 закрепляет трудовой договор в виде соглашения между работником и работодателем, согласно которому закреплена обязанность работодателя по предоставлению работнику работы по определенной трудовой функции, обеспечению условий труда, предусмотренных в ТК РФ, законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и в данном соглашении.

Кроме того, закреплена обязанность по своевременной и в полном размере выплате заработной платы, а работник, в свою очередь, обязуется непосредственно исполнять определенную данным договором трудовую функцию, следовать правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у этого работодателя.

На сегодняшний день к нормативно-правовым источникам в России, регулирующим трудовой договор, относятся: Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ; Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 09.03.2016)<sup>1</sup>; Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 31.01.2016)<sup>2</sup>; Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 01.05.2016)<sup>3</sup>; подзаконные акты; акты регионального законодательства, локальные нормативные акты, коллективные договоры и соглашения, международные договоры в сфере труда, ратифицированные Россией.

В заключение отметим, что трудовое право – непрерывно эволюционирующая отрасль права, окончание формирования ключевых категорий которой завершены, скорее всего, только в актуальном трудовом законодательстве и со вступлением в силу настоящего Трудового кодекса начался новый этап развития в сфере регуляции трудовых правоотношений.

---

<sup>1</sup>Российская газета. 1996. N 84. 06 мая.

<sup>2</sup>Российская газета. 1996. N 12. 20 января.

<sup>3</sup>Российская газета. 2013. N 295. 30 декабря.

### 1.3 Различия трудового договора и договора гражданско-правового характера

Заключая трудовой договор, его стороны договариваются о том, какую трудовую функцию будет лично выполнять работник.

Выполнение работником лично трудовой функции и подчинение работника внутреннему трудовому распорядку являются отличительными чертами трудового договора, как и некоторые другие отличия данного договора, свидетельствующие о его трудовом характере. В свою очередь, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся заработную плату за его труд и обеспечивать безопасные и иные условия труда работника. Систематическая выплата работнику заработной платы и создание всех потребных условий труда также отличают этот вид договора.

Перечисленные отличительные свойства трудового договора дают возможность отграничения данного договора от договоров гражданско-правовой направленности, связанных с деятельностью в трудовой сфере (поручение, подряд, возмездное оказание услуг и др.), содержанием которых выступает исполнение определенного (обусловленного заранее) задания (оказание услуги, представление итогового результата труда), т.е. имеет место труд, выполненный в прошлом (овеществленный труд и представленные его результаты).

Отграничивать названные договоры необходимо, чтобы правильно применять законодательство. На взаимоотношения сторон при использовании гражданско-правовых договоров нормы о трудовом законодательстве не распространяются<sup>1</sup>. Различия трудового договора и договоров гражданско-правовой направленности, связанных с использованием труда, имеют немаловажную практическую значимость. Заклучая договор трудового

---

<sup>1</sup> Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 32.

характера, индивид подпадает под защиту законодательства о труде. Ему должны быть предоставлены определенные гарантии социального характера. Лица, которые заключили договоры гражданско-правового плана, данными гарантиями не могут воспользоваться<sup>1</sup>. Работа по договору гражданско-правового характера не исчисляется в стаж работы по специальности работника, не подлежит внесению в трудовую книжку, работнику не дается ежегодный отпуск, не производятся выплаты по больничному листу, не устанавливаются другие условия труда и определенные льготы, как официальным работникам.

При исполнении заданий по договору гражданско-правовой направленности (к примеру, подряда) труд - это лишь способ исполнения взятых на себя обязательств, так как подрядчик в этом случае не должен самостоятельно исполнять трудовую функцию, не руководствуется внутренним трудовым распорядком, он самостоятельно распределяет свою нагрузку: когда ему исполнять работу, а когда отдыхать, его деятельность не регламентирована определенными трудовыми нормами, он не получает определенного размера заработной платы в учрежденные дни и др. На основании гражданско-правовых договоров формируются не трудовые, а именно гражданско-правовые правоотношения.

Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ запрещается заключение договоров гражданско-правового характера, в реальности регулирующих трудовые правоотношения между работодателем и работником.

В соответствии с нормами ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ, отношения, сформированные на основе гражданско-правового договора могут быть распознаны как трудовые не только в судебном порядке, но и согласно предписанию, вынесенному государственным инспектором труда.

Суды общей юрисдикции, распознавая сформированные отношения между работником и работодателем либо как трудовые, либо как гражданско-

---

<sup>1</sup> Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2013. С. 271

правовые, обязаны не только отталкиваться от наличия (либо отсутствия) каких-либо формализованных актов (штатного расписания, гражданско-правовых договоров и т.п.), но и проверять, имелись ли в реальности признаки, характерные для трудовых отношений и самого трудового договора, перечисленные в ст. ст. 56 и 15 ТК РФ (Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О<sup>1</sup>).

При условии, что между сторонами был заключен договор гражданско-правового содержания, но в процессе судебного разбирательства будет выявлено, что данным договором в реальности регулируются отношения в трудовой сфере между работодателем и работником, к данным отношениям согласно ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны быть применены нормы трудового законодательства и других актов, содержащихся в нормах трудового законодательства (см. п. п. 8, 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015)<sup>2</sup>).

После установления факта наличия трудовых правоотношений между сторонами таковые должны быть оформлены в порядке, определенном трудовым законодательством, а после признания судом их таковыми у истца образуется право по истребованию распространения норм трудового права на имевшие ранее место трудовые взаимоотношения - в том числе, истец имеет право истребовать взыскание задолженности по невыплаченной заработной плате, компенсации за неиспользованный им отпуск при его увольнении, а также предъявлять работодателю иные требования, которые связаны с трудовыми отношениями (см. Определение Верховного Суда РФ от 24.01.2014 N 31-КГ13-8<sup>3</sup>).

Само по себе отсутствие трудового договора, приказа о приеме на работу и увольнении, а также должности в штатном расписании не исключает

---

<sup>1</sup> СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 02.05.2016.

<sup>2</sup>Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. N 6.

<sup>3</sup> СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 02.05.2016

возможности признания отношений трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора<sup>1</sup>.

К типичным признакам для трудового правоотношения можно отнести: личный характер обязанностей и прав работника; обязанность наемного работника по исполнению определенной, заранее обусловленной трудовой функции; подчинение служащего правилам внутреннего трудового распорядка при организации работодателем условий труда; возмездный характер (производится оплата за труд) (см. Определение Верховного Суда РФ от 24.01.2014 N 18-КГ13-145<sup>2</sup>).

Рассмотрим соотношение договора возмездного оказания услуг и трудового договора.

Договор возмездного оказания услуг имеет внешнее сходство с трудовым договором: и работник, и исполнитель выполняют определенные действия, которые, как правило, не направлены на материальный результат.

Множество споров возникает по вопросу о том, относятся отношения между сторонами к трудовым или гражданско-правовым.

Проблема усугубляется тем, что в отдельных случаях договор, обозначенный как договор возмездного оказания услуг, может фактически прикрывать трудовые отношения.

Соответственно, возникает вопрос: будут ли применяться к конкретным отношениям сторон положения ГК РФ или ТК РФ.

Чтобы лучше разобраться в представленной спорной ситуации представим противоположные примеры из материалов актуальной судебной практики.

В Постановлении ФАС Московского округа от 28.08.2008 N КА-А40/7019-08 по делу N А40-59304/07-90-332<sup>3</sup> содержатся выводы о том, что суд проанализировал содержание заключенных договоров и пришел к выводу, что

---

<sup>1</sup>Максимов С.М. Спор об установлении факта трудовых отношений (на основании судебной практики Московского городского суда) // Помощник адвоката. 2016. – С. 4.

<sup>2</sup> СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 03.05.2016.

<sup>3</sup> СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 03.05.2016.

арбитражными судами сделан обоснованный вывод о том, что представленные договоры обладают характерными признаками трудовых договоров:

- исполнение работ производится в соответствии с должностью, специальностью или квалификацией;
- объемы работ не конкретизированы, нет окончательного результата;
- присутствует необходимость по соблюдению внутреннего трудового распорядка, поскольку от каждодневной работы подрядчика находится в зависимости работа иных служащих и рабочих общества;
- исполняемая работа подразумевает наступление материальной ответственности, работу по доверенности;
- в индивидуальных карточках сумм выплат в виде исполнителей перечислены штатные сотрудники данного общества, но оплата производится исключительно по договорам гражданско-правового характера;
- производится учет затраченного рабочего времени в надлежащем табеле; в актах приема исполненных работ указывается номер табеля по учету рабочего времени;
- производятся периодические отчисления в ФСС;
- договоры с исполнителями перезаключаются каждый год.

Установив приведенные выше обстоятельства и применив статьи 15 ТК РФ, 702, 779, 780 Гражданского кодекса Российской Федерации, арбитражные суды пришли к законному и обоснованному выводу о том, что названные выше договоры фактически регулируют трудовые отношения между работником и работодателем и, соответственно, являются трудовыми, в связи с чем суммы выплат по ним являются объектом налогообложения по ЕСН...».

Противоположного рода решение вынес другой суд. Так, в своем Постановлении ФАС Северо-Западного округа от 22.03.2011 по делу N А42-933/2010 указывает следующее. Проанализировав заключенные договоры на соответствие их статьям 18, 39, 42, 57, 58, 77, 80 и 96 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), суды пришли к выводу о том, что спорные договоры с указанным физическим лицом являются гражданско-

правовыми и не могут быть отнесены к трудовым: отсутствует личное заявление и приказ о приеме Ваньковой В.И. на работу, равно как и соответствующая запись в ее трудовой книжке; указанный специалист не подчинялась правилам внутреннего трудового распорядка; оплата установлена ей в твердой сумме - без учета норм статьи 327 ТК РФ и государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях согласно Федеральному закону от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»<sup>1</sup>.

Более того, суды установили, что для Общества по спорным договорам определяющим являлся результат работы, а не процесс ее выполнения.

Оснований для отмены обжалуемых судебных актов по данному эпизоду кассационная инстанция не усматривает.

Итак, можно подытожить, что правоотношения, при которых индивид, в том числе, включается в действующий штат организации, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, исполняет преимущественно указания работодателя, может быть подвергнут дисциплинарной ответственности, выступают трудовыми, а не правоотношениями в области возмездного оказания услуг.

Можно подытожить, что трудовой договор можно отличить от договора гражданско-правового характера по ряду следующих признаков:

1. Согласно трудовому договору работник лично и на возмездной основе исполняет в организации предназначенную трудовую функцию: экономиста, инженера, а не определенного рода работу либо услугу, при этом подчиняясь определенным на предприятии правилам внутреннего трудового распорядка.

Согласно договору гражданско-правового характера лицо исполняет определенную работу или услугу. Он не подчиняется правилам внутреннего

---

<sup>1</sup> СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 03.05.2016.

трудового распорядка предприятия. В связи с этим признается недопустимым в договор гражданско-правового характера включать формулировку следующего содержания: «Лицо должно подчиняться внутреннему трудовому распорядку организации».

2. В трудовых правоотношениях работник находится в подчиненном положении относительно работодателя.

В отношениях гражданско-правового плана распространяется принцип равенства сторон договора.

3. По условиям трудового договора работник располагает правом на получение заработной платы не реже, чем два раза в календарный месяц.

Согласно гражданско-правовому договору порядок по выплате вознаграждения определяется по согласованию сторон договора.

4. При трудовых правоотношениях работник исполняет именно трудовую функцию.

Договор гражданско-правового характера направлен на приобретение определенного о вещественного итога от исполненных работ, совершенных услуг. Следовательно, в договоре гражданско-правового характера неприменима формулировка, что исполнитель осуществляет функции, к примеру, слесаря в организации.

5. Трудовой договор может являться срочным только в четко обусловленных ситуациях.

Гражданско-правовой договор на исполнение работ либо оказание услуг заключается на установленный срок или по достижении результата. Исследование, проведенное Н.В. Берсеновой, Е.Б. Антоновой и А.Г. Василовой, свидетельствует о том, что отсутствие договоров трудового характера и получение заработных плат в «конвертах», добровольное согласие индивидов на те условия труда, которые работодателю удобно предложить, безусловно,

ущемляют права работника, зачастую обладают негативными последствиями и, в целом, выступают нарушениями в трудовом законодательстве<sup>1</sup>.

Одно из решений в процессе предупреждения правовых конфликтов при заключении договора трудового характера и, следовательно, легализации трудовых правоотношений выступает Указ Президента РФ от 12.05.2009 N 537 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» (ред. от 01.07.2014)<sup>2</sup>. В целях противодействия опасностям экономической безопасности силы по обеспечению национальной безопасности во взаимодействии с учреждениями гражданского общества направлены на поддержание социально-экономической государственной политики. В стратегическом развитии России в отношении трудовых правоотношений, силы сориентированы на уменьшение неформальной занятости и узаконивание трудовых правоотношений, повышение уровня инвестиций в эволюцию человеческого капитала.

---

<sup>1</sup>Берсенева Н.В., Антонова Е.Б., Василова А.Г. Правовой конфликт сторон трудового договора в легализации трудовых отношений // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2014. Выпуск № 9-1 (47). С. 22-25.

<sup>2</sup> СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 04.05.2016.

## Глава 2. Содержание и стороны трудового договора

### 2.1 Содержание трудового договора: обязательные и дополнительные условия

Содержанием трудового договора является совокупность всех его условий (ст. 57 ТК РФ), которые принято подразделять на обязательные (соглашение сторон по этим условиям должно быть обязательно достигнуто) и дополнительные (либо факультативные) - условия, которые могут упоминаться, если стороны обговорят их специально.

К императивным (обязательным) относятся условия о: конкретном месте работы, трудовой функции, дате инициирования работы, оплате труда, социальном страховании. Согласно с точкой зрения Э.Н. Бондаренко о том, что в то же время в перечне некоторых случаев круг императивных условий может иметь тенденцию к расширению: если сторонами оговаривается срок действия договора, то это условие включается в список императивных с разъяснением срока его действия и причин (обстоятельств), которые послужили основанием для заключения трудового договора срочного характера согласно ТК РФ или иного федерального закона. Если служащий (работник) будет трудиться на сложной работе, в опасных и (или) вредных условиях труда, согласно которым даются компенсации, то характеристика данных условий труда также является обязательными условиями трудового договора. Режим отдыха и труда входит в число обязательных условий, если относительно этого работника он выделяется на фоне общепринятых правил, действующих у работодателя (к примеру, у совместителя, у работника, трудящегося на условиях неполного рабочего дня, и др.)<sup>1</sup>.

Отличительно от гражданско-правовых договоров недостаток императивных условий в трудовом договоре не влечет в целом его

---

<sup>1</sup>Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения: Монография/Бондаренко Э.Н. М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. С. 18-19.

недействительности, либо правовой оценки его как незаключенного, либо же расторжения такового<sup>1</sup>.

Место работы – это, по сути, работодатель, с которым работником заключается трудовой договор, а также территориальное местоположение, местность, где располагается работодатель и будет впоследствии трудиться работник (служащий). Если работник нанимается для службы (работы) в представительстве, филиале, либо другом автономном структурном подразделении предприятия, располагающемся в иной местности, то в данных случаях место работы указывается с обозначением конкретного обособленного структурного подразделения и его точного местонахождения.

Трудовая функция интерпретируется как работа по должности согласно штатного расписания, специальности, профессии с указанием на квалификацию; определенный вид работы, поручаемой работнику. В статье 57 ТК РФ также устанавливается, что если с исполнением работ по некоторым специальностям, должностям, либо профессиям связано согласно нормам федерального законодательства предоставление льгот и компенсаций либо присутствуют ограничения, то наименование данных должностей, профессий или специальностей, а также квалификационные требования к ним обязаны соответствовать требованиям и наименованиям, указанным в специализированных квалификационных справочниках либо профессиональном стандарте.

В настоящее время действуют Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих от 31.01.1985 № 31/3-30 (ред. от 20.09.2011)<sup>2</sup>(ЕТКС) и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (ред. от 12.02.2014)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup>Тихомиров М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015. С. 19.

<sup>2</sup> Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/9039053>. Дата обращения: 04.05.2016.

<sup>3</sup>Библиотека и закон. 2007. Выпуск 23 (начало); Библиотека и закон. Выпуск 25. 2008. Выпуск 25 (окончание).

Условие о трудовой функции характеризует работу (круг обязанностей), которую необходимо исполнять работнику. В этом случае трудовая функция работника предопределяется его специальностью (профессией) и квалификацией, а руководителя специалиста, иного служащего - должностью, рассчитанной на выполнение обязанностей (работы по должности) лицом, обладающим соответствующей специальностью и квалификацией.

В современной науке трудового национального права многие исследователи предпринимали ранее и предпринимает сейчас попытки по выведению родо-видовой дефиниции понятия трудовой функции. К примеру, Л.С. Архипова указывает, что трудовая функция, как категория юридическая выступает в роли договорной обязанности работника по выполнению под контролем и по требованию работодателя (его официальных представителей), с подчинением действующему внутреннему трудовому распорядку, системы рабочих приемов, движений, операций, определенных спецификой технологического процесса в организации (объективная сторона), учитывая личностные профессиональные возможности трудящегося, т.е. его знания, умения, навыки, талант, способности (субъективная сторона)<sup>1</sup>.

Нам же представляется, что в трудовом праве далеко не все термины и понятия требуют собственных родо-видовых дефиниций. В том числе, для понимания трудовой функции в российском праве вполне довольно приведенного перечня при условии модификации его в примерный при помощи слов «как правило», поскольку всего существующего многообразия вариантов при определении трудовой функции он не исчерпывает.

Одно из императивных условий в трудовом договоре – это условия, устанавливающие в нужных случаях характер работы (разъездной, подвижной, в пути, иной характер работы).

Российским законодателем здесь явно неудачно использовался термин «характер работы», поскольку если прилагательные «разъездной» и

---

<sup>1</sup>Архипова Л.С. Состояние локальных рынков труда в России / Вопросы структуризации экономики. 2012. №3.

«подвижной» еще возможно признать как частные характеристики вида работы, то с уяснением слов «другой характер работы» полная ясность отсутствует. Возможно только допустить, что речь идет о случаях, приведенных в ст. 168.1 ТК РФ. Но и в данной статье есть то, что необходимо критиковать. Словосочетание «постоянная работа, осуществляемая в пути» привносит путаницу в сведения о сроке действия трудового договора. Без определенного рода объяснений упоминаются работы экспедиционного характера и в полевых условиях. Представляется, что надлежащую границу условий в содержании трудовых договоров грамотнее назвать условиями, указывающими на особенность в организации труда, рассматривая их более широко, чем это планируется Трудовым кодексом РФ на сегодняшний день.

К императивным условиям трудового договора относится и условие о дате начала работы. Указанная дата (определенный день) обыкновенно определяется в трудовом договоре и в распоряжении (приказе), которым производится прием человека на работу. Таковой вступает в силу, по общему правилу, со дня его подписания работодателем и работником, если другое не закреплено в федеральном законодательстве, иных нормативных правовых актах РФ или трудовых договорах, либо со дня реального допущения работника к работе по поручению или с ведома работодателя или его официального представителя.

Работник должен приступить к реализации трудовых обязанностей со дня, установленного в трудовом договоре.

Если трудовой договор не содержит данных о дне начала работы, то работник обязан начать работу на следующий за ним рабочий день после вступления договора в законную силу.

Если работник не начал работу в день начала работы, указанный согласно ч. 2 или 3 ст. 61 ТК РФ, то работодатель может аннулировать (считать недействительным) заключенный трудовой договор.

Условия по оплате труда включаются в императивные условия договора. В числе этих данных - размер оклада (должностного оклада) либо тарифной

ставки для работника, надбавки, доплаты, а также поощрительные выплаты. Данные условия по оплате труда, а не просто величина должностного оклада либо тарифной ставки относятся к числу обязательных условий.

Представляется, что сама цель раскрытой регламентации законодателем следует рассматривать в позитивном ключе. Однако указанный законодателем путь для реализации этой цели все-таки кажется неудачным. Ведь свобода работодателя и его право на определение способов по организации труда немислимы вне его свободы на определение системы по оплате труда. Данное положение, содержащееся в ТК РФ, эту самую свободу неосновательно ограничивает, к примеру, невозможностью применения так называемых «бестарифных» систем по оплате труда работников. Видится, что в содержании договоров трудового характера существенно определить, в первую очередь, наименьшую точку отсчета в процедуре определения размера заработной платы определенного работника, своего рода минимальный индивидуальный заработок. Такого пути придерживается, к примеру, право Европейского союза. Есть уверенность в том, что оспариваемая российская регламентация должна быть подвергнута изменениям в соответствующей направленности.

Существующее на сегодняшний момент положение инициирует множество вопросов. К примеру, а возможно ли в трудовом договоре сформировать отсылочную норму к локальным актам, которые определяют у этого работодателя размеры тарифных ставок и должностных окладов. По этому вопросу высказываются диаметрально противоположные точки зрения. Но так как ТК РФ требует указания конкретного размера перечисленных фундаментальных частей заработной платы конкретно в трудовых договорах, следовательно, это не может предполагать отсылочных вариаций. Но в этом случае стороны трудового договора просто обречены на дополнительные перманентные соглашения о его трансформации при каждой даже совсем незначительной перемене соответствующей суммы заработной платы. Это может выступать весьма обременительной и во многих случаях чрезмерной процедурой. Данная ситуация, безусловно, требует устранения.

В список императивных условий входит также и условие об обязательном социальном страховании работника согласно трудовому законодательству и иным федеральным законам.

Последнее обязательное условие в трудовом договоре – это иные условия в случаях, установленных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Необходимо сразу же отметить, что указание на другие нормативно-правовые акты в контексте ч. 2 ст. 57 ТК РФ нелогично. Одна ситуация, когда подобные акты как бы разъясняют обстоятельство, названное в виде императивного в ТК РФ, что совершенно разумно. Иная же ситуация, когда Трудовой кодекс РФ по столь существенной проблеме позволяет принимать решение в нормативных актах подзаконного уровня. Это следует расценивать как суждение необоснованного содержания. Логика рассуждений призывает, к примеру, чтобы все случаи, когда обязательства по неразглашению какой-либо тайны были установлены в трудовом законодательстве, также были причислены к условиям императивным (а не факультативным, как это происходит в настоящее время). Другие нормативно-правовые акты в подобных случаях не будут являться достаточным правовым основанием, поскольку в ТК РФ упоминается тайна, которая охраняемая конкретно Законом.

Проведя анализ комплекса императивных условий в трудовом договоре, мы пришли к выводу, что в ТК РФ предпринимается попытка по разделению обязательных условий на условия, которые императивны для всех договоров трудового характера, и условия, обязательные исключительно для определенного вида трудовых договоров. Такого рода попытку необходимо, по нашему мнению, одобрить. Однако она должна быть доведена до требуемой степени точности. Представляется необходимым, чтобы в ч. 2 ст. 57 ТК РФ сначала перечислить исчерпывающе все условия (или их фрагменты), императивные в России для какого-либо трудового договора. А потом посредством ориентировочного перечня, закрываемого посредством отсылки к трудовому законодательству, полезно перечислить примерный список

фрагментов (условий), обязательных для определенных классов договоров трудового содержания.

В отличие от императивных, к факультативным (дополнительным) условиям трудового договора причисляются те, без которых трудовой договор возможно заключить, к примеру, испытание при приеме человека на работу. Трудовой договор заключается и без обязательного испытания и испытательного срока. Вместе с тем по согласованию сторон могут быть установлены как испытание, так и иные дополнительные условия, к примеру, направление работника на курсы повышения квалификации. К факультативным условиям причислена обязанность работника отработать после прохождения обучения не менее срока, указанного в договоре, если обучение производилось за счет денежных средств работодателя.

Условия о запрете разглашения работником сведений, которые составляют коммерческую или служебную тайну, ставших известными работнику из-за выполнения им своих должностных обязанностей, также могут иметь место в трудовом договоре<sup>1</sup>.

Как известно, своим соглашением стороны могут уточнить «место работы» посредством указания на определенное структурное подразделение и его местонахождение и (или) уточнить конкретное рабочее место.

К факультативным условиям в трудовом договоре относятся также условия и виды по дополнительному страхованию, улучшению социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

В трудовом договоре могут устанавливаться разного рода дополнительные условия, в то же время нужно соблюдать значительное требование, определенное в ч. 4 ст. 57 ТК РФ: во всяких случаях условия трудового договора не могут быть хуже, чем установленные трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы о трудовом праве, коллективным договором, локальными

---

<sup>1</sup>Комментарий к Трудовому кодексу РФ / А.М.Куренной, С.Ю.Головина и др.; Под ред. С.П. Маврина, В.А. Сафонова - 3-е изд., пересмотр. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. С. 361. (848 с.)

нормативными актами, соглашениями. Если данные условия расположены в трудовом договоре, то в соответствии с ч. 2 ст. 9 ТК РФ они не могут применяться.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ в содержание трудового договора могут быть включены также и сведения, носящие информационный характер и не относящиеся к условиям трудового договора. К примеру, такие сведения, как о сторонах в трудовом договоре, о документах, которые удостоверяют личность работодателя- физического лица и работника; идентификационный номер налогоплательщика; сведения об официальном представителе работодателя, подписавшего трудовой договор, а также основание, в силу которого он имеет соответствующие полномочия, а также указываются дата и место заключения договора трудового характера.

В соответствии с постановлением Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015)<sup>1</sup> факультативные условия трудового договора могут не только обладать трудовым смыслом, но и носить чисто гражданско-правовой характер. Условия о обеспечении жилым помещением, о выплате работнику определенной суммы на покупку жилого помещения и т.п., будучи заключенными в содержание трудового договора, выступают чисто гражданско-правовыми обязательствами работодателя и в Российской Федерации не подлежат регулированию трудовым правом.

В то же время — это не значит, что их заключение в текст трудового договора противозаконно.

Указанные условия и сведения выступают необходимой частью в трудовом договоре, и если при заключении трудового договора в него не были заключены какие-либо условия и (или) сведения, то это не является причиной для признания договора трудового характера незаключенным либо для его

---

<sup>1</sup>Российская газета. 2004. N 72. 08 апреля.

расторжения. Законодательный орган дал возможность сторонам трудового договора восполнить пробел следующими способами:

— недостающие сведения заносятся непосредственно в текст обоих экземпляров трудового договора и заверяются подписями обеих сторон и печатью работодателя;

— недостающие сведения устанавливаются в отдельном соглашении сторон, которое заключается в письменном виде и выступает неотъемлемой частью этого трудового договора.

Если отсутствие в договоре трудового характера императивных условий обнаружится при проверке, то должностное лицо, проводящее проверку, потребует устранить нарушения. При невыполнении этого требования в установленный срок организацию могут привлечь к административной ответственности (ст. 19.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.05.2016)<sup>1</sup>).

Образец заполнения трудового договора по основному месту работы, в котором отражено его содержание, представлен в Приложении А к дипломной работе.

## **2.2 Стороны трудового договора**

Сторонами (иными словами – субъектами) трудового правоотношения являются работник и работодатель. При этом работником может быть только физическое лицо (гражданин), а работодателем – юридическое лицо (организация) либо физическое лицо (индивидуальный предприниматель, иной гражданин, принимающий на работу, например, для оказания помощи по ведению домашнего хозяйства).

Для вступления в трудовое правоотношение его будущие субъекты (участники) должны обладать такими юридическими качествами (свойствами), как трудовая правоспособность и дееспособность, чтобы при достижении

---

<sup>1</sup>Российская газета. 2001. N 256. 31 декабря.

соглашения заключить трудовой договор, на основании которого возникает трудовое правоотношение.

Трудовая правоспособность и дееспособность в сфере применения труда работников рассматриваются только вместе как единое понятие, поскольку способность к труду неотделима от личности человека (физического лица, гражданина). Всякий живой труд требует личной волевой деятельности человека (работника) и непосредственно осуществляется им (а не его представителем, что допускается в гражданском праве).

Поскольку при вступлении в трудовое правоотношение необходимы трудовая правоспособность и дееспособность в их неразрывном единстве, они именуется «трудовая правосубъектность»<sup>1</sup>, возникающая у человека с достижением определенного возраста - 16 лет (в отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения).

В ч. 3 ст. 20 ТК РФ установлен указанный возраст, исходя из того, что с 16 лет у человека появляется способность к систематическому труду. Этот возрастной критерий трудовой правосубъектности конкретизируется в случаях и порядке, которые установлены в ст. 63 ТК РФ.

К таким случаям относятся получение общего образования (или продолжение получения общего образования) и достижение возраста 15 лет - для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью работников, либо достижение возраста 14 лет - для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью работника, при условии отсутствия ущерба для освоения образовательной программы.

Кроме того, в указанной статье установлено, что в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении

---

<sup>1</sup>Волкова О.Н., Ярошенко Д.Н. Юридические гарантии права на труд: теоретический анализ // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 4. С. 25 - 28.

(экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию этих лиц.

Трудовой договор в указанном случае от имени работника подписывается его родителем (опекуном), но при разрешении органа опеки и попечительства.

В определенных случаях физические лица (граждане) могут вступать в трудовое правоотношение по достижении 18-летнего возраста. Применение труда лиц, не достигших 18 лет, запрещается на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубах, кабаре и др. согласно ст. 265 ТК РФ). Не допускается заключение письменного договора о полной материальной ответственности с лицами, не достигшими 18-летнего возраста (ч. 1 ст. 244 ТК РФ). Трудовым законодательством не установлен предельный возраст для вступления в трудовые правоотношения.

Наряду с возрастом трудовая правосубъектность характеризуется волевым критерием, который связан с фактической способностью человека к труду. Она рассматривается как физические и психические способности человека к труду, которые, однако, не могут ограничивать равную для всех трудовую правосубъектность. Это означает, что граждане свободны в реализации своих прав, и естественные различия между ними, например пол, возраст, национальность или имущественное, социальное, семейное положение и другие обстоятельства, не должны носить характер дискриминации в сфере труда.

Дискриминация запрещена Конституцией РФ (ст. 19, 37), что находит отражение в ТК РФ, в котором выражены основные принципы трудового права (ст. 2), раскрывающиеся также в ст. 3, запрещающей дискриминацию в сфере труда, и ст. 4 о запрещении принудительного труда.

Трудовая правосубъектность, являющаяся равной для всех, обеспечивает равные возможности каждого в доступе к труду. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо

преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. При заключении трудового договора запрещены необоснованный отказ и дискриминация при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

Вместе с тем согласно ч. 3 ст. 64 ТК РФ не являются дискриминацией различия, исключения или предпочтения, а также ограничения, которые определяются необходимостью для физических лиц иметь соответствующую подготовку к тем или иным видам труда (профессия, специальность, квалификация, иные требования в установленном порядке). Кроме того, определенные различия или предпочтения при приеме на работу обусловлены особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите со стороны государства (инвалиды, женщины в связи с рождением ребенка, лица, не достигшие 18 лет, и др.).

Равная для всех трудовая правосубъектность может ограничиваться только федеральным законом, а также по приговору суда или в качестве меры административной ответственности.

Кроме того, можно говорить не об ограничении, а определенном установлении предела (границ) трудовой правосубъектности, например, иностранных граждан и лиц без гражданства. Такие границы определены в Федеральном законе от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»<sup>1</sup> (ст. 14).

Физическое лицо, вступившее в трудовое правоотношение с работодателем на основании трудового договора, становится работником, субъектом данного правоотношения. В ТК РФ работник определяется как «физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем» (ч. 1 ст. 20).

Наряду с трудовой правосубъектностью физическое лицо (гражданин) наделяется также правовым статусом, который в сфере отношений, регулируемых нормами трудового права, характеризуется основными правами,

---

<sup>1</sup>Российская газета. 2002. N 140. 31 июля.

свободами и обязанностями, закрепленными в Конституции РФ (ст. 37 и др.) и в трудовом законодательстве.

Основные права и обязанности работника, закрепленные в ст. 21 ТК РФ, в отличие от иных, именуются статусными, они получают свое развитие и детализацию в субъективных правах и обязанностях, составляющих содержание конкретных трудовых правоотношений.

Указанные права и обязанности дополняются юридическими гарантиями их осуществления и защиты, а в совокупности с трудовой правосубъектностью составляют правовой статус работника, который называется также трудовым статусом.

Иным субъектом трудового правоотношения является работодатель. Определение понятия «работодатель» приведено в ТК РФ. Оно следующее: работодатель - это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ч. 4 ст. 20 ТК РФ).

В качестве работодателя может выступать любая организация (юридическое лицо), осуществляющая хозяйственную либо иную деятельность, связанную с предоставлением гражданам работы, оплатой и охраной их труда. Работодатель как субъект трудового правоотношения должен обладать трудовой правоспособностью, которую организация приобретает с момента государственной регистрации как юридического лица, закрепленного в гражданском законодательстве РФ (ст. 48).

Кроме юридического лица (организации), субъектом трудового правоотношения в качестве работодателя вправе выступать и физическое лицо (гражданин). Таким работодателем может быть физическое лицо с момента государственной регистрации, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью без создания юридического лица, использующее труд работников. В отдельных случаях в качестве работодателя может выступать физическое лицо (гражданин), приглашающее на работу

другого гражданина (в качестве домашней работницы, шофера, садовника и т.п. для использования их труда лишь в интересах личного (потребительского) хозяйства без извлечения прибыли). Таким образом, в ТК РФ проведено разграничение физических лиц - работодателей.

Если физические лица зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей и, соответственно, отнесены к этой категории, то они именуются «работодатели - физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями». Если нет - то они составляют другую категорию, именуемую «работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями».

К категории работодателей - физических лиц, индивидуальных предпринимателей отнесены также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральным законом подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Все они наряду с индивидуальными предпринимателями именуются «работодатели - индивидуальные предприниматели». Кроме того, в ТК РФ (ч. 5 ст. 20) установлено, что указанные работодатели - физические лица, осуществляющие свою деятельность с нарушением установленных требований по государственной регистрации и (или) лицензированию, не освобождаются от обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей.

В ТК РФ уточняются условия, при которых физические лица вступают в трудовые отношения в целях личного обслуживания и помощи в домашнем хозяйстве. Для этих работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, установлены условия для заключения трудового договора с работником и вступления в трудовое правоотношение. К этим условиям отнесены: достижение возраста и наличие у них гражданской дееспособности (ч. 7 - 11 ст. 20 ТК РФ).

Таким образом, работодатель обладает трудовой правоспособностью, которая заключается в признании за ним права предоставлять гражданам работу, используя результаты их труда и обеспечивая его оплату и охрану.

Права и обязанности работодателя - физического лица в трудовых правоотношениях реализуются непосредственно работодателем.

Права и обязанности работодателя - юридического лица осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, местного самоуправления, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами (ч. 6 ст. 20, гл. 43 ТК РФ).

Таким органом, например, в государственных и муниципальных предприятиях является их руководитель, который назначается собственником и ему подотчетен. Права и обязанности работодателя в негосударственных корпоративных организациях осуществляют его исполнительные органы управления, в том числе единоличный исполнительный орган (генеральный директор, директор и т.д.). Труд руководителя организации, выполняющего в том числе функции ее единоличного исполнительного органа, регулируется ТК РФ, в частности нормами гл. 43, посвященной особенностям регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа. Положения данной главы распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением двух случаев. Во-первых, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества. Во-вторых, если управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим) (абз. 3 ч. 2 ст. 273 ТК РФ).

Правовое положение руководителя организации может уточняться и другими федеральными законами.

Право заключения трудового договора с работниками может быть передано органом юридического лица своему представителю по доверенности (например, в филиале, представительстве). Однако во всех случаях работодателем является физическое или юридическое лицо (организация), что получило свое закрепление в ТК РФ (ч. 4 ст. 20).

### **2.3 Порядок и условия заключения, изменения и расторжения трудового договора**

Порядок заключения трудового договора и прием на работу закреплен в гл. 11 ТК РФ. Заключение договора трудового характера осуществляется посредством проведения переговоров и по достижении соглашения работодателя и работника по всем императивным условиям, а возможно, и факультативным условиям этого договора. Трудовой договор обязательно оформляется в письменной форме в двух экземплярах одинаковой юридической силы (если в законе или нормативном акте не установлено большее число экземпляров), каждый подписывается сторонами, один из подписанных договоров хранится у работодателя, другой передается работнику, который подтверждает это своей подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Прием на работу на основании заключенного трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Данный приказ должен соответствовать условиям трудового договора, он объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В отличие от трудового договора - юридического акта, порождающего трудовое правоотношение, приказ является только актом оформления. Этот приказ служит основанием для включения работника в списки (состав) работающих, для внесения записи в его трудовую книжку, начисления ему заработной платы и т.д. По требованию работника работодатель обязан выдать работнику

надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу, а по письменному обращению - выдать работнику копии и других документов, связанных с его работой.

При заключении трудового договора работник обязан представить необходимые документы. По правилам, установленным в ст. 65 ТК РФ, обязательно представляются паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, - документ воинского учета.

Обязательным документом, который должен быть представлен, является трудовая книжка. Трудовая книжка не предъявляется при приеме на работу по совместительству, а также когда трудовой договор заключается впервые, в этом случае она оформляется работодателем.

Трудовая книжка согласно ст. 66 ТК РФ является основным документом о трудовой деятельности и стаже работы по специальности, а также трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней. Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, является согласно ст. 309 ТК РФ письменный трудовой договор, который указанный работодатель обязан в уведомительном порядке зарегистрировать в соответствующем органе местного самоуправления (ч. 4 ст. 303 ТК РФ).

Кроме паспорта и трудовой книжки работодатель вправе потребовать от поступающего на работу страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. При поступлении гражданина на работу впервые такое свидетельство оформляет работодатель.

Если выполняемая работа требует специальных знаний, специальной подготовки, гражданин обязан предъявить документ об образовании, о

квалификации или определенных специальных знаниях (например, диплом юриста, учителя, врача или удостоверение на право вождения автомобиля, троллейбуса и др.), которые подтверждают наличие у лица профессии (специальности) и квалификации, свидетельствующих о его профессиональной подготовленности.

При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному наказанию, дополнительно необходимо предъявить справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

В частности, работодатель должен запросить справку об отсутствии судимости при приеме на работу:

— лица, осуществляющего педагогическую деятельность (ч. 2 ст. 331 ТК РФ);

— лица, осуществляющего деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних (ст. 351.1 ТК РФ);

— специалистов авиационного персонала (п. 3 ст. 52 ВК РФ);

— судебных приставов (п. 3 ст. 3 Федерального закона от 21.07.1997 N 118-ФЗ «О судебных приставах» (ред. от 30.12.2015)<sup>1</sup>);

— лица, обеспечивающего безопасность объектов топливно-энергетического комплекса (п. 1 ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 21.07.2011 N 256-ФЗ «О безопасности объектов топливно-энергетического комплекса» (ред. от 09.03.2016)<sup>2</sup>);

---

<sup>1</sup>Российская газета. 1997. N 149. 05 августа.

<sup>2</sup>Российская газета. 2011. N 161. 26 июля.

— лица, обеспечивающего транспортную безопасность (п. 1 ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 9.02.2007 N 16-ФЗ «О транспортной безопасности» (ред. от 13.07.2015)<sup>1</sup>), и др.

В ТК РФ установлены соответствующие гарантии при заключении трудового договора (ст. 64). Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора и не допускается какая-либо дискриминация. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель должен сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (ст. 64 ТК РФ).

Руководствуясь принципом свободы труда и трудового договора, условия в трудовом договоре, установленные соглашением сторон при его заключении, могут быть подвергнуты изменению также лишь по их согласованию. Ст. 72 ТК РФ устанавливает, что трансформация установленных сторонами условий в трудовом договоре, в том числе и перевод на иную работу, возможна исключительно по согласованию сторон, за исключением ситуаций, установленных в ТК РФ (это случаи временного перевода, осуществляемого по нормам ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Понятие перевода, его виды, перемещение, изменение определенных сторонами условий труда и другие вопросы, связанные с изменением трудового договора, предусмотрены гл. 12 ТК РФ, в которую дополнительно включены ст. 72.1 и 72.2, определяющие порядок перевода на другую работу у данного работодателя.

Исходя из таких критериев, как выполнение «другой работы» у «работодателя» либо «за его пределами», а также «продолжительности (срока)» переводы подразделяются на:

- 1) постоянные переводы на другую работу у того же работодателя;
- 2) переводы у того же работодателя на другую временную работу или временные переводы;

---

<sup>1</sup>Российская газета. 2007. N 31. 14 февраля.

- 3) переводы на постоянную работу к другому работодателю;
- 4) переводы на постоянную работу вместе с работодателем в другую местность.

От перевода следует отличать перемещение. В силу ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ перемещение у того же работодателя осуществляется на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате. Перемещение не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника. Перемещение допустимо при соблюдении следующих условий: во-первых, оно не влечет за собой изменения трудовой функции и, во-вторых, не изменяет определенных сторонами условий трудового договора. При этом перемещение в другое структурное подразделение у того же работодателя возможно, если в трудовом договоре не обуславливалось конкретное структурное подразделение, в котором будет трудиться работник, заключивший данный трудовой договор.

Но во всех случаях работодатель не вправе переводить или перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ).

От рассмотренного порядка перевода на другую постоянную работу у того же работодателя или перемещения отличается изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных технологических условий труда. Указанные изменения определенных сторонами условий трудового договора установлены ст. 74 ТК РФ. Они возможны, если обусловлены названными причинами технологического или организационного характера. При этом условия трудового договора не могут быть сохранены и не изменяется трудовая функция. Кроме того, работодатель обязан известить работника об указанных изменениях, а также о причинах, вызвавших их необходимость, в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в

письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Если такая работа отсутствует, работнику предлагается вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии такой работы или при отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается «в связи с отказом работника от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора». Соответствующее основание прекращения трудового договора предусмотрено в п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При увольнении работника по данному основанию ему выплачивается двухнедельное выходное пособие.

Значительно отличаются и особо выделены вопросы, связанные с трудовыми отношениями при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

При смене собственника имущества организации или изменении подведомственности организации либо ее реорганизации в соответствии с ТК РФ (ст. 75) трудовые отношения работников продолжаются. При несогласии работника, обратившегося к работодателю об этом в письменной форме, с работником прекращается трудовой договор по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: «Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией».

Из общего порядка, предусмотренного ТК РФ, сделано исключение, допускающее расторжение трудового договора только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, которые могут быть уволены новым собственником не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности. В этом случае расторжение трудового договора производится по инициативе работодателя по основанию, закрепленному в п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: «Смена собственника имущества организации».

Прекращение трудового договора прерывает трудовое правоотношение, ранее возникшее из данного договора. В трудовом законодательстве используются три понятия: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора и увольнение.

Понятие «прекращение трудового договора» используется в трудовом законодательстве как более широкое понятие, им охватываются все основания, которые разрывают трудовой договор. В связи с этим они именуются как общие основания прекращения трудового договора.

Понятие «расторжение трудового договора» применяется в случаях прекращения трудовых отношений по инициативе одной из сторон трудового договора: работника или работодателя.

Термин «увольнение» применяется, когда речь идет о работнике, и означает то же, что и термин «прекращение» применительно к трудовому договору. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника, кроме случая смерти работника. Во всем остальном понятие «увольнение работника» идентично понятию «прекращение трудового договора».

Прекращение и увольнение имеют единый порядок и основания. Законодатель в ч. 1 ст. 81 ТК РФ применяет понятие «расторжение трудового договора», а в ч. 3 этой статьи употребляет термин «увольнение», когда речь идет о работнике.

Прекращение трудового договора может наступить, если для этого есть законные основания, при наличии которых закон допускает разрыв трудового договора.

К основаниям прекращения трудового договора относятся юридические факты, т.е. такие жизненные обстоятельства, при наличии которых закон допускает разрыв трудового договора, окончание его действия. Эти юридические факты могут быть двух видов:

1) волевые действия, когда одна из сторон договора либо обе стороны или третье лицо, не являющееся стороной трудового договора (суд, военкомат, иной орган), проявляют инициативу прекратить трудовой договор;

2) события, обстоятельства, не зависящие от воли сторон (смерть работника, наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, например катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и др.).

Общие основания прекращения трудового договора установлены в ст. 77 ТК РФ, в которой содержатся также отсылки к иным статьям ТК РФ, конкретизирующим указанные основания и порядок расторжения трудового договора (ст. 78, 80, 81) либо прекращения трудового договора (ст. 83, 84) и др.

Основания прекращения трудового договора определены в гл. 13 ТК РФ, ст. 77 - 84 и др., но в исключительных случаях допускается закрепление оснований прекращения в самом трудовом договоре, например: с надомниками (ст. 312 ТК РФ), работниками религиозной организации (ч. 1 ст. 347 ТК РФ), в иных случаях, установленных в отдельных статьях разд. XII ТК РФ, посвященного особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

Указанное в законе основание еще не прекращает трудовой договор: необходимо наличие определенного юридического акта (факта) - совершение конкретного действия, например подача заявления об увольнении по собственному желанию или инициатива работодателя как стороны трудового договора на его расторжение, выраженная в форме приказа.

Наличие оснований для увольнения по инициативе работодателя не обязывает работодателя увольнять работника, а предоставляет право на расторжение трудового договора в установленном законом порядке.

При увольнении работника необходимо строгое соблюдение порядка прекращения трудового договора по основанию, указанному в законе. Прекращение трудового договора считается правомерным, когда выполнены все необходимые условия:

- основание прекращения трудового договора установлено в законе;
- соблюден установленный законом порядок увольнения работника по конкретному основанию;
- соблюдены гарантии, предоставляемые работникам при расторжении трудового договора.

Если работника увольняют по основаниям, не предусмотренным в законе, или с нарушением установленного порядка расторжения договора трудового характера, то увольнение работника признается незаконным, он подлежит восстановлению на работе и в его пользу будет взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и возмещение морального вреда в соответствии со ст. 237 ТК РФ.

В зависимости от того, кто проявляет волю (по чьей инициативе) на прекращение трудового договора, основания прекращения можно классифицировать в следующем порядке:

- 1) прекращение трудового договора по изъявлению (инициативе) работника, т.е. по собственному желанию;
- 2) прекращение трудового договора по соглашению сторон и прекращение срочного трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 и ст. 79 ТК РФ);
- 3) прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц (органов), не являющихся стороной трудового договора, или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- 4) прекращение трудового договора по инициативе работодателя.

Кроме того, следует выделить основания, предусмотренные в п. 5 - 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, которые связаны с переводом либо с изменением определенных сторонами условий трудового договора и приведены путем отсылки на соответствующие статьи в гл. 12 (ст.ст. 73, 72.1, 75, 74). Пункт 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ содержит указание на ст. 84 ТК РФ.

## Заключение

По итогам проведенного исследования в рамках настоящей дипломной работы мы пришли к следующим умозаключениям.

Законодательное определение термина «трудовой договор» раскрыто в ст. 56 ТК РФ, согласно которой трудовой договор выступает соглашением, заключаемым между работником и работодателем, согласно которому работодатель берет на себя обязательства по предоставлению работнику работы по определенной трудовой функции, обеспечению условий труда, предусмотренных в ТК РФ, законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и в данном соглашении, своевременной и в полном размере выплате заработной платы, а работник, в свою очередь, обязуется непосредственно исполнять определенную данным договором трудовую функцию, следовать правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у этого работодателя.

По нашему представлению значимость трудового договора заключается в том, что он выступает ключевой формой по привлечению, распределению, перераспределению, закреплению и рациональному использованию трудовых ресурсов и всей рабочей силы страны; посредством его заключения осуществляется обеспечение занятости населения и свобода в труде.

Историческое развитие трудового договора свидетельствует о непростых путях преобразования данного института, который именовался по-разному и длительное время относился к гражданско-правовой сфере правоотношений. В определенные периоды в историческом развитии России теоретики обнаруживают элементы трудового договора в каких-либо формах. Более близкое определение с современной трактовкой трудового договора содержалось в КЗоТе РСФСР 1971 года. Долгое время трудовой договор, а вернее его предшественники – договор найма, рабочий договор и др. – считались заключенными в устной форме, хотя в то же время не возбранялось

облечение его в письменную форму, такую, как рабочая книжка, расчетная книжка, записка, совершенная в книге волостного правления и др. Только в 1992 году были установлены правила о его письменной форме.

Содержанием трудового договора является совокупность всех его условий (ст. 57 ТК РФ), которые принято подразделять на обязательные (соглашение сторон по этим условиям должно быть обязательно достигнуто) и дополнительные (либо факультативные) - условия, которые могут упоминаться, если стороны обговорят их специально.

По итогам проведенного анализа были выявлены следующие проблемы и выработаны предложения по их устранению.

1. В настоящее время имеет место ложная подмена истинно трудовых правоотношений в форму гражданско-правовых посредством заключения договора гражданско-правового характера вместо трудового договора. Тем самым причиняется ущерб интересам государства, а в первую очередь, и самого работника, который лишается защиты со стороны трудового законодательства, получения определенных льгот, теряет возможность зачисления официального рабочего стажа, а также возмещения возможного вреда, причиненного в результате несчастного случая на производстве.

Такая ситуация нуждается в пристальном внимании со стороны контролирующих госорганов. По нашему убеждению необходимо ужесточить наказание для недобросовестных работодателей, которые незаконно оформляют трудовые отношения в форме гражданско-правового договора.

2. Одно из императивных условий в трудовом договоре – это условия, устанавливающие в определенных случаях характер работы (разъездной, подвижной, в пути, иной характер работы). Российским законодателем здесь явно неудачно использовался термин «характер работы», поскольку если прилагательные «разъездной» и «подвижной» еще возможно признать как частные характеристики вида работы, то с уяснением слов «другой характер работы» полная ясность отсутствует.

Представляется, что надлежащую границу условий в содержании трудовых договоров грамотнее назвать условиями, указывающими на особенность в организации труда, рассматривая их более широко, чем это производится Трудовым кодексом РФ на сегодняшний день.

3. Условия по оплате труда являются императивными для трудового договора. В числе этих данных - размер оклада (должностного оклада) либо тарифной ставки, надбавки, доплаты, а также поощрительные выплаты. Подчеркнем, что данные условия по оплате труда, а не просто величина должностного оклада либо тарифной ставки относятся к числу обязательных. Данное положение неосновательно ограничивает свободу работодателя и его право на определение способов по организации труда.

Видится, что в содержании договора важно установить наименьшую точку отсчета в процедуре определения размера оплаты для определенного работника, своего рода минимальный индивидуальный заработок, а остальные уточнения возможно формулировать в виде норм-отсылок к положениям об оплате труда и иным подобным документам.

4. Проведя анализ комплекса императивных условий в трудовом договоре, мы пришли к выводу, что в ТК РФ предпринимается попытка по разделению обязательных условий на условия, которые императивны для всех договоров трудового характера, и условия, обязательные исключительно для определенного вида трудовых договоров. Такого рода попытку необходимо, по нашему мнению, одобрить. Однако она должна быть доведена до требуемой степени точности.

Представляется необходимым, чтобы в ч. 2 ст. 57 ТК РФ сначала перечислить исчерпывающе все условия (или их фрагменты), императивные в России для всех видов трудовых договоров. А потом посредством ориентировочного перечня, закрываемого при помощи отсылки к трудовому законодательству, полезно перечислить примерный список фрагментов (условий), обязательных для определенных типов договоров трудового содержания.

## Список используемой литературы

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. - 2014. - N 31. - Ст. 4398. - 04 августа.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. N 256. 31 декабря.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // Российская газета. 2001. N 256. 31 декабря.
4. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 09.03.2016) // Российская газета. 1996. N 84. 06 мая.
5. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 31.01.2016) // Российская газета. 1996. N 12. 20 января.
6. Федеральный закон от 21.07.1997 N 118-ФЗ «О судебных приставах» (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 1997. N 149. 05 августа.
7. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Российская газета. 2002. N 140. 31 июля.
8. Федеральный закон от 9.02.2007 N 16-ФЗ «О транспортной безопасности» (ред. от 13.07.2015) // Российская газета. 2007. N 31. 14 февраля.
9. Федеральный закон от 21.07.2011 N 256-ФЗ «О безопасности объектов топливно-энергетического комплекса» (ред. от 09.03.2016) // Российская газета. 2011. N 161. 26 июля.

10. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 01.05.2016) // Российская газета. 2013. N 295. 30 декабря.
11. Указ Президента РФ от 12.05.2009 N 537 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» (ред. от 01.07.2014) // СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 04.05.2016.
12. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих от 31.01.1985 № 31/3-30 (ред. от 20.09.2011) // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/9039053>. Дата обращения: 04.05.2016.
13. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (ред. от 12.02.2014) // Библиотека и закон. 2007. Выпуск 23 (начало); Библиотека и закон. Выпуск 25. 2008. Выпуск 25 (окончание).
14. Соборное уложение царя Алексея Михайловича 1649 года [Электронный ресурс]. - М.: Гос. Издат Юр. Л-ры, 1957. 502 с. Режим доступа: <http://znanium.com/>. Дата обращения: 01.05.2016 (документ утратил силу).
15. Закон СССР от 15.07.1970 N 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости ВС СССР. 1970. N 29. Ст. 265 (документ утратил силу).
16. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (введен в действие с 1.04.1972 Законом РСФСР от 9.12.1971) // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. - № 50. - ст. 1007; 1973, - № 39. - ст. 825 (документ утратил силу).
17. Закон Российской Федерации от 25.09.1992 N 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. 1993. № 1-2 (документ утратил силу).

## Специальная литература

18. Архипова Л.С. Состояние локальных рынков труда в России // Вопросы структуризации экономики. 2012. №3.
19. Берсенева Н.В., Антонова Е.Б., Василова А.Г. Правовой конфликт сторон трудового договора в легализации трудовых отношений // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2014. Выпуск № 9-1 (47). С. 22-25.
20. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения: Монография/Бондаренко Э.Н. М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. 192 с.
21. Булавкин А.А., Булавкина О.В. Понятие и значение трудового договора // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2014. – Выпуск № 2 (10). С. 146-150.
22. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М., 1925.
23. Волкова О.Н., Ярошенко Д.Н. Юридические гарантии права на труд: теоретический анализ // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 4. С. 25 - 28.
24. Гуляев А.М. Наем услуг. - Юрьев, типография К. Матисена, 1893 // СПС Гарант. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [base.garant.ru/6320435/](http://base.garant.ru/6320435/). Дата обращения: 02.05.2016.
25. Гусов К.Н. Трудовое право России. Практикум. Учебное пособие - 4 изд М.: Проспект, 2014. 272 с.
26. Дворников И., Лившиц Р., Румянцева М. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. М., Профиздат 1971.
27. Закалюжная Н.В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения // Вестник Брянского государственного университета. 2013. Выпуск № 2. С. 6-16.

28. Иванов А.А. Римское право: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 030501 «Юриспруденция» / А. А. Иванов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2012. – 415 с.
29. Комментарии к «Псковской Судной грамоте». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.vostlit.info/Texts/Dokumenty/Russ/XV/1480-1500/Pskovc\\_sud\\_gr/primtext.htm](http://www.vostlit.info/Texts/Dokumenty/Russ/XV/1480-1500/Pskovc_sud_gr/primtext.htm). Дата обращения: 01.05.2016.
30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА, 2015. С. 23. 848 с.
31. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / А.М.Куренной, С.Ю.Головина и др.; Под ред. С.П. Маврина, В.А. Сафонова - 3-е изд., пересмотр. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 848 с.
32. Кузнецов И.Н. История государства и права России : Учебное пособие / И. Н. Кузнецов. - 4-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. 696 с.
33. Максимов С.М. Спор об установлении факта трудовых отношений (на основании судебной практики Московского городского суда) // Помощник адвоката. 2016.
34. Мейер Д.И. Русское гражданское право. СПб., 1868 // Классика российского права. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://civil.consultant.ru/elib/books/45/page\\_49.html](http://civil.consultant.ru/elib/books/45/page_49.html). Дата обращения: 02.05.2016.
35. Миронов, В.И. Трудовое право России. - СПб.: Питер, 2013.
36. Настольная книга руководителя организации: правовые основы / отв. ред. И.С. Шиткина. М.: Юстицинформ, 2015. 506 с.
37. Российское законодательство X-XXвв.: В 9-ти т. Т.2. Законодательство периода образования и укрепления русского централизованного государства / Под ред. О.И. Чистякова. М., 1985.
38. Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. 2002. № 2.

39. Степанова Е.А. Трудовой договор: учебное пособие / Е.А. Степанова. - Ростов н/Д: Издательство ЮФУ, 2009. 112 с.
40. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 539 с.
41. Тихомиров М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015. 78 с.
42. Торговое право. Шершеневич Г.Ф. Том I. Введение. Торговые деятели. Изд. четвертое. СПб. По изданию 1908 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.allpravo.ru/library/doc1785p/instrum1786/>. Дата обращения: 02.05.2016.
43. Трудовой договор по основному месту работы (образец заполнения). Подготовлен специалистами КонсультантПлюс, 2016. Форма подготовлена с использованием правовых актов по состоянию на 20.05.2016. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=РАР;n=52270;dst=0>. – Дата обращения: 15.05.2016
44. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. 288 с.
45. Трудовое право России : Учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов; Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Норма: НИЦ Инфра-М, 2012. - 608 с.
46. Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2013. 673 с.
47. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. 407 с.

48. Трудовое право: Учебное пособие / Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев, Н.Г. Викторова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 304 с.
49. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. Т. 1. 1907 г. М.: Статут, 2005. 461 с.

### **Материалы юридической практики**

50. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О // СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 02.05.2016.
51. Определение Верховного Суда РФ от 24.01.2014 N 31-КГ13-8 // СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 02.05.2016.
52. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. N 6.
53. Определение Верховного Суда РФ от 24.01.2014 N 18-КГ13-145 // СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 03.05.2016.
54. Постановление ФАС Московского округа от 28.08.2008 N КА-А40/7019-08 по делу N А40-59304/07-90-332 // СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 03.05.2016.
55. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 22.03.2011 по делу N А42-933/2010 // СПС Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>. Дата обращения: 03.05.2016.
56. Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Российская газета. 2004. N 72. 08 апреля.

## Приложение А

### Образец заполнения трудового договора по основному месту работы<sup>1</sup>

#### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

15.05.2014

N 24/14-тд  
Г. Москва

Общество с ограниченной ответственностью "Верона" (ООО "Верона"), именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице генерального директора Воробьева Сергея Федоровича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

Павлова Ольга Евгеньевна, именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

#### 1. Общие положения. Предмет договора

1.1. Работник принимается на работу в Общество с ограниченной ответственностью "Верона" (ООО "Верона") (местонахождение - г. Москва), в отдел управления персоналом на должность менеджера по персоналу.

1.2. Рабочее место Работника располагается в помещении N 3 отдела управления персоналом.

1.3. Условия труда на рабочем месте Работника по степени вредности и (или) опасности являются оптимальными (1 класс) (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда от 15.08.2013).

1.4. Работа по настоящему трудовому договору является для Работника основной.

1.5. Настоящий трудовой договор заключен на неопределенный срок.

1.6. Дата начала работы (дата, когда Работник приступает к работе) - 15.05.2014.

1.7. Работнику устанавливается испытание при приеме на работу в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания - 3 (три) месяца со дня фактического начала работы. В срок испытания не включаются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

Критериями успешного прохождения испытания является полное, качественное и своевременное выполнение Работником трудовой функции, предусмотренной настоящим трудовым договором и должностной инструкцией, приказов (распоряжений) Работодателя, распоряжений непосредственного руководителя, действующих в организации локальных нормативных актов и требований к работе, трудовой дисциплины, положений охраны труда и техники безопасности.

#### 2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.2. Предоставление работы, обусловленной настоящим трудовым договором, а также рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.1.4. Обеспечение рабочего места оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

2.1.5. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.1.6. Отдых, то есть соблюдение ежедневной продолжительности рабочего времени, предоставление перерывов для отдыха и питания, еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в

---

<sup>1</sup>Трудовой договор по основному месту работы (образец заполнения). Подготовлен специалистами КонсультантПлюс, 2016. Форма подготовлена с использованием правовых актов по состоянию на 20.05.2016. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PAP;n=52270;dst=0>. – Дата обращения: 15.05.2016

соответствии с настоящим трудовым договором и трудовым законодательством РФ.

2.1.7. Обязательное государственное социальное страхование в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ, на период действия настоящего трудового договора.

2.1.8. Осуществление иных прав, предусмотренных трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять трудовую функцию, соответствующую должности менеджера по персоналу, закрепленную в должностной инструкции (Приложение N 1), которая является неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

2.2.2. При осуществлении трудовой функции действовать в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, условиями настоящего трудового договора.

2.2.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты, в том числе приказы (распоряжения) Работодателя, инструкции, правила и т.д.

2.2.4. Не разглашать конфиденциальную (коммерческую, техническую, персональную) информацию, ставшую ему известной в процессе осуществления трудовой функции.

2.2.5. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии. При возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, незамедлительно сообщать о случившемся Работодателю или непосредственному руководителю. В случае отсутствия угрозы для жизни и здоровья Работника принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы.

2.2.6. 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 и при необходимости принимать меры для предотвращения ущерба имуществу.

2.3. Невключение в трудовой договор каких-либо из прав и (или) обязанностей работника, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

### 3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, трудовой дисциплины, правил техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

3.1.3. Поощрять работника за добросовестный эффективный труд в порядке и на условиях, установленных Положением об оплате труда (утв. Приказом от 28.01.2011 N 2) и иными локальными нормативными актами Работодателя.

3.1.4. Осуществлять добровольное медицинское страхование Работника в соответствии с Политикой о социальных льготах для работников (утв. Приказом от 20.01.2014 N 7).

3.1.5. Контролировать выполнение Работником трудовых обязанностей, соблюдения им трудовой дисциплины, правил техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

3.1.6. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности за неисполнение или некачественное исполнение Работником трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.7. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и настоящего трудового договора.

3.2.2. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

3.2.3. Обеспечить безопасные условия работы в соответствии с требованиями охраны труда.

3.2.4. Предоставить Работнику оборудованное надлежащим образом рабочее место, обеспечивать его оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.5. Вести учет рабочего времени, фактически отработанного Работником.

3.2.6. Обеспечивать Работнику своевременную в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда и качеством выполненной работы.

3.2.7. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.2.8. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

3.2.9. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.2.10. Вести на Работника трудовую книжку в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.11. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работнику устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- продолжительность ежедневной работы - 8 часов;
- начало работы - 09.00, окончание работы - 18.00;
- перерыв для отдыха и питания - 1 час (с 13.00 до 14.00).

4.2.1. Работодатель вправе привлекать Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

4.3. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.3.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон, а также в установленных законом случаях оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.3.2. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться Работнику в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.3.3. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, он обязан предупредить об этом Работодателя в письменном виде не позднее чем за 2 недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению Сторон.

4.3.4. По соглашению Сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться Работнику по частям. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

4.4.1. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы.

#### 5. Условия оплаты труда

5.1. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда состоит из должностного оклада.

5.2. За выполнение трудовой функции Работнику устанавливается должностной оклад в размере 27 000 (двадцати семи тысяч) рублей в месяц.

5.3. Работнику может быть выплачена премия в размере до 50 процентов оклада при соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда (утв. Приказом от 28.01.2011 N 2).

5.4. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (20-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.5. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для этой цели. Заявление с реквизитами банковского счета передается Работником в бухгалтерию Работодателя.

#### 6. Ответственность Сторон

6.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей и обязательств, установленных законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя и настоящим трудовым договором.

6.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 ТК РФ.

6.3. Стороны могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.3.1. Работодатель несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ в случаях:

- незаконного лишения Работника возможности трудиться;
- причинения ущерба имуществу Работника;
- задержки выплаты Работнику заработной платы;
- причинения Работнику морального вреда;
- других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6.3.2. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам.

## 7. Изменение и прекращение трудового договора

7.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению Сторон, которое оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

7.1.1. Изменения и дополнения в условия настоящего трудового договора могут быть внесены по соглашению Сторон при изменении законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов Работодателя, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.2. Настоящий трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.2.1. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются Работнику согласно нормам Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов.

## 8. Заключительные положения

8.1. Споры или разногласия между Сторонами, возникшие при выполнении условий настоящего договора, подлежат урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

8.1.1. Если соглашение между Сторонами не было достигнуто, то спор подлежит разрешению в порядке, установленном законодательством РФ.

8.2. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством РФ.

8.3. Условия настоящего договора не подлежат оглашению и опубликованию в печати.

8.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится - у Работодателя, а другой - у Работника.

До подписания настоящего трудового договора Работник ознакомлен со следующими локальными нормативными актами:

Локальные нормативные акты	Подпись работника	Дата ознакомления
Правила внутреннего трудового распорядка (утв. Приказом от 02.07.2012 N 40)	Павлова	15.05.2014
Положение о защите персональных данных работников (утв. Приказом от 19.10.2012 N 51)	Павлова	15.05.2014
Положение о служебных командировках (утв. Приказом от 23.03.2011 N 9)	Павлова	15.05.2014
Положение о порядке предоставления и использования работниками служебной мобильной связи (утв. Приказом от 01.09.2012 N 16)	Павлова	15.05.2014
Положение о порядке прохождения испытания (утв. Приказом от 15.10.2012 N 20)	Павлова	15.05.2014

Должностная инструкция менеджера по персоналу (утв. Приказом от 10.11.2009 N 37)	Павлова	15.05.2014
Положение об оплате труда (утв. Приказом от 28.01.2011 N 2)	Павлова	15.05.2014
Политика о социальных льготах для работников (утв. Приказом от 20.01.2014 N 7)	Павлова	15.05.2014

Работодатель:

Работник:

Общество с ограниченной ответственностью Павлова Ольга Евгеньевна

"Верона" (ООО "Верона")

Паспорт: 0022 N 445566

Адрес (место нахождения):

Выдан 01.09.2006

111222, г. Москва, ул. Вавилова, дом 1. Отделом УФМС России по Московской

ИНН 1100001111

обл. в Балашихинском районе

Код подразделения: 001-002

Место жительства: Московская

область, г. Балашиха,

ул. Красная, д. 5.

Генеральный директор

*Воробьев С.Ф. Воробьев Павлова О.Е. Павлова**15.05.2014**15.05.2014*Экземпляр трудового договора и Приложения N 1 получил: *Павлова 15.05.2014*