

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско-правовая

(направленность (профиль)/специализация)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
(ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)**

на тему «Заключение и изменение трудового договора»

Обучающийся

А.В. Логинова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

к.ю.н., доцент О.Е. Репетева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

## Аннотация

Тема исследования: «Заключение и изменение трудового договора».

Актуальность данной исследовательской работы обусловлена тем, что всем, чем мы пользуемся в повседневной жизни, начиная от незатейливой канцелярской скрепки и заканчивая сложной автоматической системой – результат трудовой деятельности, для защиты своих интересов, как нанимателю, так и сотруднику нужно знать все аспекты трудового договора.

Целью данной работы является комплексное изучение понятия, содержание трудового договора, прав и обязанностей его сторон, а также порядка его заключения.

Достижение этой цели будет реализовано путем раскрытия следующих задач:

- обозначить понятие трудового договора;
- рассмотреть виды трудового договора;
- рассмотреть содержание трудового договора;
- исследовать основания, порядок, а также прекращение трудового договора.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся по поводу заключения трудового договора.

Предмет исследования – нормы Конституции РФ, международных документов и других нормативных правовых актов, регламентирующие трудовые отношения

Работа состоит из введения, трех глав, в которых решаются поставленные задачи, заключения и список используемой литературы и используемых источников.

## Оглавление

|  |    |
|--|----|
| Введение .....   | 4  |
| Глава 1 Общая характеристика трудового договора как основания возникновения трудовых отношений между работником и работодателем..... | 8  |
| 1.1 Понятие, сущность и виды трудового договора.....   | 8  |
| 1.2 Нормативно-правовые основы заключения трудового договора .....   | 15 |
| Глава 2 Общий порядок заключения трудового договора.....   | 26 |
| 2.1 Возраст лиц, имеющих права заключать трудовой договор .....  | 26 |
| 2.2 Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.....  | 32 |
| 2.3 Дополнительные условия при заключении трудового договора .....   | 38 |
| Глава 3 Изменение трудового договора.....  | 48 |
| 3.1 Основания изменений условий трудового договора .....   | 48 |
| 3.2 Изменения положений трудового договора по просьбе работников и работодателей.....  | 52 |
| Заключение .....   | 66 |
| Список используемой литературы и используемых источников .....   | 69 |

## Введение

Актуальность исследования. Сегодня трудовое право является одной из ведущих позиций правовой системы России.

В Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждения за труд без какой-либо дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда, установленных Федеральным законом, а также право на защиту от безработицы (статья 37 Конституции РФ).

Формирование рынка труда сейчас основывается на свободном влечении людей подыскать для себя оптимальную работу и волеизъявлении нанимателей, имеющих возможность предоставить эту работу.

Трудовой договор является основной формой воплощения свободы труда в трудовых отношениях, который, с одной стороны, дает возможность каждому исполнять работу, максимально отвечающую его интересам, а с иной-принимать во внимание интересы нанимателя, который, ориентируется на свои собственные потребности, имеет право выбирать необходимых ему сотрудников.

«Трудовой договор служит правовой основой для развития трудовых отношений, прав и обязанностей сторон, и в то же время – базой его воздействия во времени. Это гарантирует вероятность сотруднику и нанимателю согласовывать обоюдные интересы не только на момент появления трудового правоотношения, но и в период его существования.

Заключив трудовой договор с нанимателем, гражданин становится его сотрудником, и с этого момента он вправе претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные ТК РФ. Со своей стороны, наниматель, заключивший трудовой договор с сотрудником, приобретает право требовать

от него подчинения конкретным правилам поведения в процессе трудовой деятельности и воле руководителя» [7, с. 45].

В настоящее время из всех методик реализации права людей на роль в трудовых отношениях именно трудовой договор лучше отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

«Являясь, основанием возникновения и существования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их своеобразного регулятора. Он призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к определенной личности сотрудника и определенного нанимателя. При помощи трудового договора осуществляется, как правило, включение работника в трудовой коллектив организации. Юридический смысл трудового договора не ограничивается только установлением определенного трудового правоотношения. Он работает еще базой существования и становления трудового правоотношения.

Особенностью трудового договора, прежде всего, является стабильность, связанная с определенностью трудовой функции, местам ее выполнения и другими критериями трудового договора. Впрочем, развивающиеся общественные отношения и трудовое законодательство предусмотрели вероятность его конфигурации. Все, что составляет условия договора, не может быть изменено в одностороннем порядке» [12].

Сегодня необходимо знать, что такое трудовой договор и как он составляется, так как везде, на всех предприятиях и во всех организациях он заключается с сотрудниками. Это нужно знать, потому что мы часто не знаем своих прав и обязанностей. В трудовом договоре все отчетливо прописано, и его необходимо внимательно прочитать перед подписанием. Ставя свою подпись, не глядя, мы, сами себя ограничиваем в правах и часто не можем сами себя защитить в случае необходимости.

Актуальность данной исследовательской работы обусловлена тем, что всем, чем мы пользуемся в повседневной жизни, начиная от незатейливой

канцелярской скрепки и заканчивая сложной автоматической системой – результат трудовой деятельности, для защиты своих интересов, как нанимателю, так и сотруднику нужно знать все аспекты трудового договора.

Целью данной работы является комплексное изучение понятия, содержание трудового договора, прав и обязанностей его сторон, а также порядка его заключения.

Достижение этой цели будет реализовано путем раскрытия следующих задач:

- обозначить понятие трудового договора;
- рассмотреть виды трудового договора;
- рассмотреть содержание трудового договора;
- исследовать основания, порядок, а также прекращение трудового договора.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся по поводу заключения трудового договора.

Предмет исследования – нормы Конституции РФ, международных документов и других нормативных правовых актов, регламентирующие трудовых отношения

Теоретическая значимость настоящего исследования заключается в том, что его положения и выводы могут быть использованы в ходе дальнейшей научной деятельности, а также при написании научных статей, монографий, учебной литературы, а также могут быть применены в учебном процессе в ходе преподавания дисциплины «Трудовое право».

Практическая значимость данного исследования состоит в том, что его выводы могут быть применены в целях совершенствования правового института трудового договора, его законодательного регулирования и практики применения, в том числе в практической деятельности законотворческих и правоприменительных органов, судов, и др.

В качестве нормативно-правовой базы использовались Трудовой Кодекс и другие законодательные акты Российской Федерации, Постановления и Определения Верховного Суда Российской Федерации, судебная практика.

Теоретическую основу настоящего исследования составили труды следующих ученых: Бородина И.И., Вольдмана Ю., Гейца И.В., Куренного А.М., Минаевой Л.А., Смирнова А.Е., Смирнова О.В., Степанюк Л.Н., Чикановой Л., Тихомирова М.Ю. и др.

Методологическая основа исследования. При работы были использованы общенаучные (системный анализ, дедукция, индукция) и специально-правовые методы познания (историко-правовой анализ, структурно-функциональный, формально-логический).

Эмпирическая основа работы состоит из материалов судебной практики.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, в которых решаются поставленные задачи, заключения и список используемой литературы и используемых источников.

# **Глава 1 Общая характеристика трудового договора как основания возникновения трудовых отношений между работником и работодателем**

## **1.1 Понятие, сущность и виды трудового договора**

Как известно, Россия придерживается континентальной правовой системы, где основным источником права является законодательство, а небольшие нормы Кодекса трудовых отношений не всегда дают четкие определения некоторых понятий, что позволяет недобросовестным работодателям или работникам толковать закон в своих интересах и обходить законные права работников. Закон не препятствует работодателям и работникам отступать от порядка составления и оформления трудовых договоров, который регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

Однако на практике для правильного толкования закона и справедливого разрешения споров, особенно в судах, могут использоваться не "де-юре", а "де-факто", например, прецеденты или доктрины. Однако юридические толкования, будь то официальные или неофициальные, быстро теряют свою актуальность всякий раз, когда в действующие законы вносятся новые поправки.

Трудовые договоры очень важны в общественной жизни, поскольку буквально каждый гражданин вовлечен в трудовые отношения.

Трудовой договор как правовой институт занимает важнейшее место в российском трудовом праве, играет ключевую роль в становлении и развитии других режимов трудового права, носит обязательный характер и является позитивным элементом трудового права. Сегодня работник не может работать без трудового договора, и любой человек, где бы он ни находился, является работником.

В современной юриспруденции трудовой договор рассматривается в следующих аспектах: как трудовой договор между работником и



работодателем; как юридический факт, лежащий в основе возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений; как основная форма применения права к труду; как элемент трудового отношения, проявляющий свое содержание во взаимных субъективных правах и обязанностях сторон; как правовой институт системы трудового права.

«М.А. Рычева, под трудовым договором предлагает понимать определенное двустороннее соглашение, достигаемое между работником и работодателем, которое устанавливает существенные, обязательные условия трудовой деятельности, определенные законом, а также некоторые дополнительные условия, вырабатываемые непосредственно сторонами данного соглашения, в зависимости от занимаемых должностей и трудовых обязанностей» [15, с. 78]

По мнению О.М. Куренного, трудовой договор также можно рассматривать как правовую форму, предоставляющую работодателю максимальную возможность свободного выбора необходимых работников с учетом его интересов. В.И. Щербина рассматривает трудовой договор как правовое основание для привлечения к совместной работе, гарантию права на труд, средство определения прав и обязанностей сторон трудовых отношений и юридическое условие применения трудового законодательства к работнику [5, с. 125].

Граждане могут использовать свой труд различными способами. В частности, у граждан есть возможность предпринимательства, т.е. использования своего труда под свою ответственность. Поэтому предпринимательство следует признать формой свободного распоряжения трудом граждан.

Свобода труда — это право каждого гражданина (физического лица) осуществлять право на труд путем добровольного выбора места и вида работы по трудовому договору. Поэтому трудовой договор, который является продуктом трудового права, в том числе права на труд, является важным социальным статусом.

Во-вторых, экономический статус трудового договора обусловлен тем, что трудовой договор предоставляет работодателю полную возможность выбора необходимых ему работников с учетом его интересов и потребностей рынка труда.

В-третьих, юридическое значение и функциональная роль трудового договора является наиболее очевидным механизмом правового регулирования трудовых отношений и раскрывается в связи с трудовым договором и возникающими на его основе трудовыми отношениями.

В-четвертых, в дополнение к коллективным переговорам и местным и государственным нормативным актам об условиях труда, трудовые договоры играют регулирующую роль в определении и индивидуализации условий труда каждого работника.

Выполнение определенных задач и их результаты также являются предметом других гражданско-правовых договоров, используемых на рынке труда.

Индивидуальный характер трудовых договоров также обусловлен тем, что работа по таким договорам регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации. В гражданско-правовых договорах определенная работа выполняется вне правил трудового распорядка.

На подрядчиков не распространяются правила рабочего времени, и они обычно самостоятельно решают, как им работать. Работа по трудовому договору может выполняться только в частном порядке. Этот статус подчеркивается в юридическом определении трудового договора (статья 56, пункт 1 Трудового кодекса), которое гласит, что трудовой договор — это письменный документ, который — устанавливает условия найма, приемлемые для работника и работодателя. Иная ситуация складывается, когда работа выполняется по гражданско-правовому договору. Выполнение работы физическим лицом является добровольным [21].

Согласно статье 58 Трудового кодекса, закон предусматривает лишь формальную классификацию трудовых договоров по продолжительности:

- неопределенный,
- если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Наиболее важным типом является бессрочный договор, который в большинстве случаев должен быть расторгнут.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок из-за характера работы или условий, в которых выполняется работа, в частности, в случаях, указанных в пункте 1 статьи 59 Трудового кодекса (например, сезонные работы, краткосрочные работы и т.д.).

Срочный трудовой договор может быть заключен только по соглашению сторон трудового договора, как указано в статье 59, пункт 2 Трудового кодекса РФ, что означает, что отказ работодателя в приеме работника на работу по причине его желания заключить бессрочный договор незаконен, если только он не основан на трудовой и профессиональной компетентности работника, которая может быть продемонстрирована в течение испытательного срока.

Если в трудовом договоре нет указания на срок его действия, предполагается, что он заключен на неопределенный срок.

Если по истечении срока действия срочного трудового договора ни одна из сторон не настаивает на прекращении срочного трудового договора и работник продолжает работать после истечения срока, трудовой договор считается расторгнутым на неопределенный срок.

Нельзя заключить срочный трудовой договор, чтобы избежать прав и гарантий, которые распространяются на работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок. Подобный договор, заключенный на неопределенный срок, представляет собой договор на неопределенный срок, если нет особых причин, установленных судом [20].

Во время отсутствия работника сохраняются обязанности отсутствующего работника в соответствии с нормативными актами,

коллективным договором, соглашениями, местными законами, трудовым договором и рабочим местом.

Срочные договоры могут быть заключены по соглашению сторон:

- у работодателя в малом бизнесе (включая индивидуальное предпринимательство) с менее чем 35 сотрудниками (менее 20 сотрудников в розничной торговле и бытовом обслуживании);
- с пенсионерами и людьми, которые по состоянию здоровья могут работать только временно, на основании медицинской справки, выданной в порядке, предусмотренном нормативными актами Российской Федерации;
- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним регионах, и ваша работа связана со сменой места работы;
- при подготовке к предотвращению катастроф, аварий, событий, эпидемий, вспышек заболеваний и пандемий, а также к ликвидации последствий этих и других чрезвычайных ситуаций;
- с лицом, отобранным по конкурсу на замещение соответствующей должности, организованному в соответствии с процедурами, изложенными в Положении о персонале;
- средствами массовой информации, организациями кинематографии, театрами, театральными организациями, цирками и другими организациями, участвующими в производстве и реализации проектов в соответствии с перечнем проектов, профессий и должностей работников, утвержденным Правительством Российской Федерации;
- может относиться к руководителю, заместителю руководителя и старшим аудиторам организации, независимо от ее организационно-правовой формы и формы собственности;
- со студентами дневного отделения;
- с кандидатами на неполный рабочий день;

- иные случаи, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

«В дополнение к вышеуказанным различиям важно разделить трудовые договоры на первичные и вторичные трудовые договоры, в зависимости от предмета выполняемой работы. Основной целью данного договора является обеспечение работника работой на полный и постоянный рабочий день у данного работодателя в соответствии с выделенным рабочим временем. Основное место работы также определяет место, где ведутся трудовые книжки.

Альтернативная занятость означает, что работник выполняет другую оплачиваемую работу на полный рабочий день по трудовому договору в свободное от работы время.

Как правило, нагрузка пропорциональна количеству рабочих часов и не должна превышать четырех часов в день или половины рабочего дня в течение разумного периода времени (если только сотрудник не находится в отпуске по основному месту работы)» [15, с. 22].

В каждом случае в договоре на неполный рабочий день должно быть указано, что работа на неполный рабочий день является обязательным условием.

«Следует отметить, что такой договор может быть заключен с работодателем по основному месту работы работника (внутреннее совместительство) или с другим работодателем (внешнее совместительство). При этом, с учетом исключений, предусмотренных законом, договор о неполном рабочем времени может быть заключен с неограниченным числом работодателей. Профессиональные спортсмены и тренеры могут заключать второй трудовой договор только с разрешения работодателя по основной профессии.

Не допускается заключение вторичного трудового договора с лицом моложе 18 лет или с лицом, основная работа которого относится к тяжелым работам или выполняется во вредных (опасных) условиях труда, но

допускается, если характер вторичной занятости такой же. Закон также учитывает некоторые другие характеристики вторичной занятости» [19].

«Необходимо различать работу по совместительству и дополнительную работу в связи с совмещением профессий (должностей), расширением зоны обслуживания и увеличением нагрузки. В случае совмещения профессий (должностей) работнику поручается другая работа за дополнительную оплату, а в случае расширения зоны обслуживания и увеличения нагрузки работник выполняет свою работу, но с большей интенсивностью.

Эта категория вторичной занятости отличается не только более детальным регулированием, но и, в частности, тем, что она выполняется в рамках отдельной договорной формы перерывов. Все виды вторичной занятости выполняются вместе (то есть в одно и то же рабочее время) с работой, указанной в трудовом договоре, обычно на основании письменного соглашения, которое является приложением к договору (в случае основной или совместной занятости)» [23, с. 35].

В дополнение к предложенной классификации трудовых договоров, трудовые договоры могут быть классифицированы по другим аспектам. Например, трудовые договоры могут быть классифицированы в зависимости от типа работодателя (с учетом специфики юридического соглашения):

- с организацией-работодателем;
- определяется отдельными работодателями.

В зависимости от правового статуса работника трудовые договоры делятся договоры:

- с лицами моложе 18 лет,
- с людьми, которые несут ответственность за вашу семью,
- иностранцы и лица без гражданства.

Условия труда зависят от характера трудового договора:

- готовность работать в нормальных (стандартных) условиях,
- подходит ли для ночных смен,
- выполнение сложных задач и работа в опасных условиях,

- работа в определенной климатической зоне.

## **1.2 Нормативно-правовые основы заключения трудового договора**

Заключение трудового договора регулируется нормативно-правовыми актами, которые устанавливают правила для оформления трудовых отношений между работодателем и работником.

Оформляя трудовые отношения в виде трудового договора, работник защищен от недобросовестных работодателей, поскольку трудовой договор является единственным основанием для признания правоотношений между работником и работодателем, а при составлении трудового договора можно упомянуть права и обязанности, установленные Трудовым кодексом. Статья 37 Конституции Российской Федерации гарантирует гражданам наделение их способностью свободно трудиться.

Одно из отличий заключается в том, что основным обязательством работника по трудовому договору является выполнение работы по определенной профессии, что означает, что работник может выполнять любое задание, связанное с его/ее работой (работа по определенной профессии, специальности или должности).

Договоры в гражданском праве характеризуются необходимостью выполнения определенных задач для достижения результатов, указанных в договоре. Например, пункт 1 статьи 702 Гражданского кодекса Российской Федерации предусматривает, что по трудовому договору одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результаты заказчику, а заказчик обязуется принять результаты работы и оплатить их.

В нашей стране все чаще работодатели заключают гражданско-правовые договоры вместо трудовых договоров, чтобы избежать прав и льгот, которыми работники должны пользоваться в соответствии с трудовым законодательством.

Чтобы избежать подобных нарушений Трудового кодекса, законодатель ввел в статью 11 Трудового кодекса следующее положение. Если суд установит, что трудовые отношения между работником и работодателем фактически регулируются гражданско-правовым договором, к этим отношениям применяются нормы Трудового кодекса. Кроме того, среди работодателей широко распространена практика, суть которой, как правило, заключается в том, чтобы избежать заключения договоров с работниками как по Трудовому, так и по Гражданскому кодексу. В результате права работников продолжают нарушаться.

Решение этой проблемы заключается в том, чтобы работники ответственно подходили к подписанию договоров, знали, что они подписывают, и уважали свои трудовые договоры. На мой взгляд, работодатель сам решает, создавать или нет письменный трудовой договор при организации личного имущества.

Существенные требования — это юридические требования, которые должны быть включены в трудовой договор. Существенные требования к трудовому договору определены в разделе 57 Трудового кодекса.

Согласно теории трудового права, в трудовом договоре есть две группы пунктов: основные (обязательные, обязывающие) и факультативные (дополнительные).

В трудовом договоре должны быть прописаны необходимые условия, иначе сам трудовой договор будет недействительным.

Основными (обязательными и принудительными) положениями трудового договора являются следующие.

Место работы - означает организацию или другого работодателя, с которым работник заключил трудовой договор и выполняет обязанности, а также территорию, на которой действует эта организация или другой работодатель. Место работы может быть указано в оговорке. Место работы должно быть отделено от работы. Место работы определяется не по соглашению сторон, а по усмотрению работодателя в интересах



производственной деятельности. Согласно статье 209 Трудового кодекса, рабочее место — это место, где работник занят или связан с работой и прямо или косвенно контролируется работодателем. Если в трудовом договоре нет упоминания о рабочем месте, структурном подразделении, работодатель имеет право перевести работника без его согласия.

Роли — это роли, которые соответствуют штатному расписанию, профессии, специальности и квалификации работника или различным видам работ, порученных работнику. Содержание и объем работы может определяться объемом работ, за которые отвечает та или иная профессия или квалификация, или определяться перечнем трудовых действий работника. Определения работы должны основываться на следующих принципах:

- свобода трудового договора,
- стабильность методов работы,
- принципы безопасности.

Должностные инструкции могут быть изменены только в письменном виде по соглашению обеих сторон. Вы вправе самостоятельно определять формулировку должностной инструкции или вид работы, которая в настоящее время поручена работнику.

Если надбавки и льготы применяются, если вы работаете по определенной профессии, специальности или специальности, или если закон накладывает ограничения, то обозначение профессии, специальности и специальности в вашем трудовом договоре должно соответствовать Прейскуранту (в противном случае перечень носит исключительно справочный характер).

Профессия — это вид трудовой деятельности, обусловленный целью и характером работы (юрист, врач и т.д.).

Специализация — это узко определенное понятие, которое основывается на навыках и знаниях профессии (гражданское право).

Квалификация относится к уровню и типу профессионального воздействия, т.е. к уровню образования, навыков и знаний для конкретной работы.

Даты начала и окончания периода найма. Трудовой договор вступает в силу с даты его подписания или с даты начала выполнения работником своих обязанностей.

Работник может приступить к работе в день, указанный в трудовом договоре, а если в договоре не указана дата начала работы, то работник приступает к работе на следующий день после даты вступления договора в силу. В течение трех дней после начала работы работник должен оформить приказ о приеме на работу и в течение пяти дней создать буклет о приеме на работу.

Для срочных договоров необходимо предоставить следующую информацию:

- срок действия;
- или конкретную дату;
- или на определенный период времени (например, один год на определенный период родительских обязанностей или временной нетрудоспособности работника).

Если этот период не указан, договор считается бессрчным.

Оплата труда – это система отношений, связанных с установлением и осуществлением работодателями вознаграждения за труд работникам в соответствии с законами, иными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Система государственных гарантий по оплате труда персонала включает в себя следующее:

- минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации;
- минимальный размер оплаты труда работников бюджетной сферы в Российской Федерации;

- меры по обеспечению роста реальной заработной платы;
- перечень и размер вычетов из заработной платы, назначаемых работодателем, а также размер налога с вашей заработной платы;
- федеральное законодательство гарантирует выплату заработной платы работникам в случае банкротства и неплатежеспособности работодателя;
- государство осуществляет мониторинг и контроль за своевременной и полной выплатой заработной платы и соблюдением государственных гарантий по заработной плате;
- ответственность работодателя за нарушение требований трудового законодательства, уставов, иных правовых актов, коллективных договоров и соглашений.

Заработная плата выплачивается наличными в валюте Российской Федерации (рублях).

Не допускаются платежи в виде алкоголя, наркотиков, интоксикантов, токсичных и опасных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, свободный оборот которых запрещен или ограничен.

Рабочее время, в течение которого работник обязан выполнять работу в соответствии с законодательством о труде и условиями трудового договора, а также иные периоды, составляющие рабочее время в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатели обязаны вести учет фактически отработанных часов каждым сотрудником.

Установленная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 1 Трудового кодекса).

Условия работы меньшего количества часов по сравнению с обычным рабочим временем:

- работники моложе 16 лет могут работать не более 24 часов в неделю,

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет максимальная продолжительность составляет 35 часов в неделю,
- не более 35 часов в неделю для работников-инвалидов 1 или 2 группы,
- для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, – им устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российского трехстороннего правового комитета по регулированию социально-трудовых отношений.

Учащиеся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающие в свободное от учебы время в течение учебного года, должны работать не более половины норм, предусмотренных частью 1 статьи 91 Трудового кодекса для лиц того же возраста.

Учащимся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающим в свободное от учебы время в течение семестра, гарантируется 7 часов работы в неделю (статьи 173 и 174 Трудового кодекса).

Условия трудового договора следующие:

- основной период оплачиваемого ежегодного отпуска,
- дополнительные периоды оплачиваемого отпуска,
- специфика разделения праздника на части,
- перерывы и природа (перерывы на еду и отдых продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов)
- обеспечьте технические перерывы.

Как правило, если время отдыха работника отличается от времени перерыва, время перерыва должно быть указано в трудовом договоре.

Компенсация за вредную, опасную и напряженную работу. Если работа связана с вредными или опасными условиями труда, то в трудовом договоре должны быть предусмотрены следующие условия: характер условий труда, обеспечение вознаграждений и льгот за эту работу.

Трудовое законодательство регулирует следующие виды работ:

- в пути - задачи, которые выполняются, пока транспортное средство находится в движении. Например, работа в качестве водителя, члена экипажа или агента по погрузке,
- разъездная работа — это работа, которая требует регулярных поездок в пределах зоны обслуживания и позволяет вам ежедневно возвращаться домой. Например, если человек работает курьером, почтальоном, в почтовом отделении или страховым агентом,
- мобильная - форма работы, которая предполагает частое перемещение внутри организации (перемещение сотрудников) или в место, находящееся вне места их проживания. Сотрудники не всегда могут ежедневно возвращаться на свое место жительства, например строители, охранники, работающие вне офиса, и т.д.

Если работник относится к категории, указанной в статье 12 Трудового кодекса, трудовой договор должен включать особые условия для этой категории работников.

Среди дополнительных критериев, которые стороны могут включать в трудовой договор по своему усмотрению, в пункте 4 статьи 57 Трудового кодекса перечислены следующие:

- идентификация рабочего места (например, конкретного организационного подразделения и места) или конкретного рабочего места (например, конкретной машины или устройства),
- испытательный срок (например, если испытательный срок упоминается только в нормативных актах, а не в трудовом договоре, то испытательный срок не является обязательным, и работник не может быть уволен за непрохождение испытательного срока),
- сокрытие охраняемой законом тайны (служебной, государственной, коммерческой и иной тайны). В случае разглашения работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну работодателя, если такое условие оговорено в трудовом договоре, он

считается грубо нарушившим свои трудовые обязанности в соответствии с пунктом 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ и подлежит увольнению, а также материальной ответственности в пределах максимального размера причиненных убытков в соответствии с пунктом 1 части 7 статьи 243 Трудового кодекса РФ.

- если работодатель оплатил обучение, работник обязан завершить обучение в конце минимального срока договора. Если работодатель не включил это в трудовой договор, и работник решил уволиться раньше оговоренного срока, расходы на обучение не могут быть вычтены из расходов работодателя,
- вид и условия дополнительного страхования. В данном случае - договор добровольного медицинского страхования с медицинской страховой компанией, назначенной работодателем для предоставления дополнительных медицинских льгот сотрудникам в рамках выбранного страхового плана,
- улучшение социальных условий для работников и их семей (например, если дом работника находится далеко от места работы, на работодателя может быть наложено дополнительное обязательство по предоставлению жилья для работника).

По соглашению сторон в трудовой договор могут быть включены права и обязанности работника и работодателя, регулируемые Трудовым кодексом и иным нормативным законодательством, в том числе положениями Трудового кодекса и локальных нормативных актов, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из положений коллективного договора. Если трудовой договор не содержит указанных прав и обязанностей работника и работодателя, это не может рассматриваться как отказ от реализации таких прав или исполнения таких обязанностей.

«В России принцип свободы трудового договора закрепляется на двух уровнях – в Конституции и Трудовом кодексе. Идея свободы договора, безусловно, закреплена частью первой ст. 34 Конституции «Каждый имеет

право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности». Следует, однако, признать, что слова «трудовой договор» в этом конституционном положении не употребляются, но его содержание включает в себя принцип свободы договора (право на свободное использование своих способностей – это – свобода на стороне работника) и принцип свободного использования имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом деятельности (это – свобода на стороне работодателя)» [22, с. 56].

Таким образом, трудовой договор основывается на создании, изменении и прекращении трудовых отношений. В большинстве случаев трудовой договор является основой трудовых отношений. Только в некоторых случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (статья 16), создание трудовых отношений на основе правовой формы, содержащей действующий трудовой договор, является оправданным.

Статья 56 ТК РФ определяет трудовой договор как договор между работодателем и работником, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу на указанном рабочем месте, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ и другими нормативными актами, включая коллективные договоры, соглашения, местные законы и постановления [30], [31], а также положения настоящего Соглашения, и своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату.

Рассматривая трудовые договоры как правовые акты, имеющие юридическую силу, следует исходить из базовой судебной практики, согласно которой акты, регулирующие сделку, должны быть выражением воли сторон, вступающих в договорные отношения, не должны противоречить основным началам права и нравственности и в остальном соответствовать требованиям закона и иных правовых актов, применимых к сделке, под которыми понимаются действия граждан и юридических лиц в целях установления, передачи и поддержания правового статуса сторон договора.

Трудовой договор — это двусторонняя сделка, соглашение между двумя сторонами: работником и работодателем. И работник, и работодатель должны обладать трудовой и юридической правоспособностью для осуществления трудовой деятельности. Действительность трудового договора также предполагает, что договор заключен свободно, без принуждения или обмана.

Договор должен быть заключен в письменной форме, однако несоблюдение письменной формы трудового договора не влечет за собой недействительность договора, как это происходит в случае с гражданско-правовыми договорами.

Трудовой договор — это прежде всего юридический факт о возникновении трудовых отношений, который наделяет каждую из сторон новыми правами и обязанностями. Трудовой договор как юридический факт, безусловно, предполагает юридический акт, добровольное действие участников, которые в свою очередь должны быть субъектами трудового права, то есть обладать правоспособностью, дееспособностью, способностью работать на требуемом уровне.

Таким образом, с момента заключения трудового договора гражданин становится работником конкретной организации и полностью подчиняется трудовому законодательству, изданному этой организацией, и местным законам нормативного характера.

Трудовые договоры, как и другие правоотношения, создаются, изменяются и прекращаются под влиянием юридических событий и имеют свою собственную базовую структуру:

- субъект, то есть лицо (физическое или юридическое), обладающее социальными и юридическими характеристиками, необходимыми для того, чтобы выступать в качестве работника и работодателя в трудовых отношениях;



- совокупность взаимосвязанных и взаимных прав и обязанностей между работником и работодателем как субъектами трудовых отношений.

Трудовое право имеет особую систему, совокупность правовых норм, расположенных в определенном порядке, сгруппированных в отдельные подразделы, судебные органы и подведомственные учреждения, регулирующие трудовые отношения и правовые вопросы, тесно связанные с трудовыми отношениями.

Итак, трудовой договор — это основополагающий институт трудового права, на котором базируются другие институты, такие как дисциплина, материальная ответственность и многое другое. Следует помнить, что правовая система — это относительно небольшая и стабильная группа правовых норм, регулирующих определенный вид общественных отношений". В данном случае это означает правила установления, изменения и прекращения трудовых отношений.

## **Глава 2 Общий порядок заключения трудового договора**

### **2.1 Возраст лиц, имеющих права заключать трудовой договор**

Условия трудового договора должны быть законными, например, соответствовать всем требованиям законодательства, и достаточно полными для разрешения любых споров, связанных с работой, выполняемой сторонами по согласованному договору.

Работодатели не всегда соблюдают условия заключенного сторонами трудового договора, в частности, не оформляют трудовой договор в письменном виде, не выдают работнику экземпляр договора, не регистрируют работника как физическое лицо в компетентном местном органе или не включают в договор существенные условия трудового договора: часто отсутствует информация о заработной плате, продвижении по службе (штатное расписание, неизвестные работнику условия оплаты труда), правах и обязанностях.

В Трудовом кодексе есть глава, специально посвященная трудовым отношениям с несовершеннолетними. Это связано, прежде всего, с тем, что законодатели считают их особой социальной группой. Также она призвана полностью защитить молодежь от влияния негативных факторов, которые могут возникнуть на рабочем месте.

Возраст, с которого можно заключать трудовой договор, зависит от конкретной ситуации. Например, трудовой договор составляется для лиц, достигших 16-летнего возраста. Это связано с тем, что граждане этого возраста имеют право самостоятельно заключать договоры без согласия родителей. Им также не требуется разрешение органа опеки и попечительства. Однако существуют определенные условия, в частности трудоустройство таких несовершеннолетних должно соответствовать определенным требованиям:

- быть не сложным;
- не причинять урон здоровью.

В то же время, согласно пункту 3 статьи 63 Трудового кодекса, трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, с письменного согласия родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства.

Работа, выполняемая учеником, должна выполняться в свободное время и не должна мешать учебному процессу, в этом случае работодатель имеет право запросить у ученика справку из соответствующего учебного заведения о его/ее академическом статусе.

Работодатель определяет, является ли предлагаемая несовершеннолетнему работа легким трудом, на основании предварительного обязательного медицинского осмотра несовершеннолетнего и установленных законом ограничений на участие несовершеннолетних в определенных работах.

Дети до 14 лет могут работать в театре, цирке, кино, концертных или театральных коллективах. Подростки до 14 лет также могут работать в сфере исполнительского или творческого искусства. Все разрешенные виды деятельности не должны отрицательно влиять на нравственное развитие или здоровье.

Запрещается привлекать лиц моложе 18 лет к работам с вредными и опасными условиями труда, подземным работам и работам, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию и благополучию (игорный бизнес, ночные клубы, производство, перевозка и продажа алкогольных напитков, табачных изделий, наркотических и токсических препаратов). Несовершеннолетним запрещается перемещать и перевозить грузы, превышающие установленные нормы (статья 265 Трудового кодекса).

Лица моложе 18 лет могут быть приняты на работу только после первичного медицинского осмотра и должны проходить обязательные ежегодные медицинские осмотры до достижения 18-летнего возраста.

Медицинские осмотры оплачиваются работодателем. Стандартный ежегодный отпуск для сотрудников в возрасте до 18 лет составляет 31 календарный день.

Работники в возрасте до 18 лет (за исключением работников средств массовой информации, кино-, теле- и видеосъемочных групп, творческих работников в области театра, театральных и концертных объединений, лиц, занятых разработкой и реализацией цирковых и иных проектов в соответствии с перечнем профессий, специальностей и должностей таких работников, утверждаемым Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) [26, с. 67] не должны:

- выполнять обязанности во время служебных командировок,
- участвовать в сверхурочной работе,
- выходить в ночные смены,
- работать в выходные и праздничные дни.

«Расторжение трудового договора работодателем в отношении работника моложе 18 лет (за исключением случаев организационной ликвидации или прекращения деятельности компании одним владельцем) допускается только с разрешения инспекции труда компетентного государства и Комитета по защите прав несовершеннолетних, в дополнение к соблюдению обычных процедур» [32, с. 56].

Для работников в возрасте до 18 лет рабочая ставка за установленную для них сокращенную продолжительность рабочего времени основывается на обычной рабочей ставке.

Для работников моложе 18 лет, которые приступают к работе или проходят обучение на рабочем месте после получения общего или базового образования или профессионально-технического образования, вы можете устанавливать более низкие нормы выработки в соответствии с трудовым законодательством, другими законами и трудовыми договорами.

Оплата труда работников моложе 18 лет с сокращенным ежедневным рабочим днем:

- если работодатель нанимает работников моложе 18 лет на временной основе, он должен выплачивать им заработную плату с учетом

сокращенного рабочего времени, и может за свой счет производить дополнительные выплаты по ставке заработной платы для данной группы работников в течение ежедневного рабочего дня,

- работа, выполняемая работником в возрасте до 18 лет, которая разрешена как кратковременная, должна оплачиваться по преобладающей кратковременной ставке. Работодатели могут за свой счет выплачивать повышенную заработную плату за часы, отработанные в режиме сокращенной ежедневной рабочей недели,
- оплата труда работников в возрасте до 18 лет, работающих в свободное от учебы время в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального, среднего и высшего образования, производится пропорционально отработанному времени или пропорционально выполненной работе. Важным моментом при изучении любой темы в любой области права является анализ судебной практики. К сожалению, приходится констатировать, что судьи не часто рассматривают трудовые споры, в которых одной из сторон является несовершеннолетний.

Примером может служить решение Арбитражного суда Республики Карелия по делу № А26-4718/04-22 от 2 августа 2004 года. Дело рассматривалось судьей Таратуниным Р.Б. по иску общества с ограниченной ответственностью "Строительная мастерская "М" к региональному отделению государственного учреждения компании Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Карелия об оспаривании ненормативных мер органов государственной власти. Общество с ограниченной ответственностью "Архитектурно-строительная мастерская "М" (далее заявитель – компания, предприятие, казенное предприятие) подготовило и подало в Арбитражный суд Республики Карелия заявление о признании незаконным решения № 03 "Об отказе в выделении средств на осуществление (возмещение) расходов по обязательному социальному страхованию", вынесенного Региональным отделением Государственного

учреждения Фонда социального страхования Российской Федерации – по Республике Карелия (далее - Фонд, Агентство), и обязанности ответчика выплатить пособие по беременности и родам в сумме 17420,65 руб.

Из представленных документов следует, что 30 мая 2003 года между компанией и Ш., 16-летней гражданкой, был заключен трудовой договор № 26, согласно которому Ш. была принята на работу в качестве обычного работника. Согласно отчетам и счетам Фонда социального страхования Российской Федерации за 2003 год, заявитель выплатил Ш. пособие по беременности и родам. После 2 месяцев работы С. Ш. ушла в отпуск по беременности и родам. Фонд выплачивал только взносы обязательного социального страхования в размере 450 рублей в месяц (фиксированный оклад) [1].

«Представитель компании, которая также является матерью Ш., считает, что компания не нарушала закон, все документы были оформлены надлежащим образом, поэтому у Фонда нет оснований для отказа в финансировании выполнения (возмещения) расходов по обязательному социальному страхованию в размере 1,7506 млн евро. В своем отзыве на обращение ответчик не согласен с заявлением и считает, что его действия соответствовали закону.

Утверждается, что трудовой договор, заключенный с С., был подделан в силу установленных обстоятельств и нарушения закона, т.е. статьи 266 Трудового кодекса РФ. Поэтому действия застрахованного лица следует расценивать как злоупотребление правом и, следовательно, в реализации такого права должно быть отказано» [36, с. 33].

На слушаниях представители Фонда поддержали позицию, изложенную в повестке. Они также пояснили, что трудовой договор был фиктивным в силу следующих фактов: – на Ш. был составлен отдельный табель учета рабочего времени; беременная женщина работала по семь часов в день, пока сдавала выпускные экзамены в школе; должностная инструкция была подписана после 2 сентября 2003 года; зарплата неквалифицированного рабочего Ш. была

выше, чем у менеджера компании; не было надлежащих доказательств того, что она прошла необходимый предварительный медицинский осмотр; не было доказательств того, что работодатель выплачивал алименты.

По этой причине суд посчитал, что застрахованный не имел права претендовать на социальные выплаты. Довод Службы социального обеспечения о фиктивности трудового договора суд счел обоснованным и отказал в удовлетворении требования об отмене решения № 1 от 17 декабря 2003 года "Об отказе в выделении средств на осуществление (возмещение) расходов по обязательному социальному страхованию" в полном объеме, подтвердив его соответствие Трудовому кодексу Российской Федерации и "Положению о выделении государственных пособий по социальному страхованию", изданному Администратором социальной защиты.

«Так было установлено, что совершеннолетний гражданин пытался нарушить трудовое законодательство, чтобы нечестно воспользоваться гарантиями и компенсациями, предусмотренными для несовершеннолетних и беременных женщин в России. Подобные случаи еще раз подчеркивают важность четких механизмов, регулирующих льготы и другие права, особенно для социально уязвимых групп населения.

К сожалению, уровень правовой культуры молодежи до 18 лет в Российской Федерации недостаточно высок, многие работают без договора, полагаясь только на искренние слова работодателя о выплате заработной платы, а те, кто заключил трудовой договор, зачастую не знают о нарушении своих прав. Даже если несовершеннолетним удастся доказать нарушение трудовых прав, большинство работодателей не подвергают сомнению их решения и допускают произвол» [34].

С этой точки зрения можно сделать вывод, что повышение правовой культуры несовершеннолетних в контексте права, образования, школы, учреждений начального и среднего профессионального образования должно быть одним из приоритетов современного российского государства.

## **2.2 Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

Документы, которые необходимо предъявить при заключении трудового договора, могут варьироваться в зависимости от конкретной организации и отрасли деятельности. Тем не менее, существуют общие для всех требования, которые необходимо выполнить:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (если она была выдана ранее);
- документ об образовании или квалификации (для специалистов и рабочих, требующих определенного образования или квалификации);
- медицинскую справку, подтверждающую соответствие кандидата требованиям, предъявляемым к должности (в том числе об отсутствии противопоказаний для выполнения соответствующих работ);
- ИНН (индивидуальный номер налогоплательщика);
- СНИЛС (страховой номер индивидуального лицевого счета);
- полис ОМС (обязательное медицинское страхование).

Помимо этих документов, могут потребоваться дополнительные документы, например, справки о несудимости или рекомендательные письма. В любом случае, все необходимые документы для заключения трудового договора должны быть предоставлены работодателю.

При заключении трудового договора работодатель должен предъявить ряд документов, которые определяют его правопреемственность и компетентность для заключения трудового договора. Анализ и характеристика документов, предъявляемых при заключении трудового договора, может быть следующей:

Свидетельство о государственной регистрации юридического лица - это документ, который устанавливает правовой статус работодателя. Этот документ



определяет, что компания зарегистрирована и ведет деятельность в соответствии с законодательством страны.

Устав и свидетельство о постановке на налоговый учет - это документы, которые указывают на организационно-правовую форму компании, ее наименование, место нахождения, уставный капитал и другие юридические данные, а также на то, что она зарегистрирована в налоговой инспекции.

Лицензия - если работодатель осуществляет деятельность, для которой требуется официальное разрешение в соответствии с законодательством страны, то он должен предъявить свою действующую лицензию.

Положение о структуре и штатном расписании - это документы, которые устанавливают структуру компании и список должностей, включенных в штатное расписание.

Договоры и соглашения - если работодатель является членом торгово-промышленной или научно-технической организации, он может предъявить соответствующие договоры.

ТК РФ и иные нормативные правовые акты - это документы, которые устанавливают правовую базу для работников, определяют условия трудового договора и трудовые права и обязанности сторон.

Анализ этих документов позволяет работнику оценить юридическую состоятельность работодателя, а также определить уровень его готовности выполнять свои обязательства перед работником.

Трудовые договоры должны соответствовать требованиям Трудового кодекса. Одним из обязательных требований является указание в трудовом договоре места работы (статья 55 Трудового кодекса). Если работа будет выполняться в представительстве или филиале в другом регионе, то место работы должно быть указано вместе с местом нахождения организации [11].

Необходимо обязательно указывать место работы, но, как показывает судебная практика, это понятие в законе не определено: обычно указывается название организации и ее юридический адрес, однако это может быть город без конкретики, даже без полного адреса.

Для филиалов и суб-филиалов в других городах необходимо указать их местонахождение.

Такое «расплывчатое» определение рабочего места может быть важным, если у работодателя есть несколько подразделений на одной территории, например, магазин. В этом случае, упомянув название организации или указав, что работа будет выполняться в "сетевом магазине", работодатель может направить работника в любой магазин сети в городе. Кроме того, для направления работника в другой магазин не требуется дополнительного согласия работника, даже если магазины находятся далеко друг от друга.

То же самое относится и к переводу внутри структурного подразделения. Например, если работник работает в структурном подразделении и переводится приказом руководства внутри структурного подразделения, то перевода, соответствующего требованиям пункта 3 статьи 74 ТК РФ, не происходит, и оснований для отмены перевода нет.

В нем также не учитываются жалобы работников на изменение продолжительности рабочего дня и причиняемые им личные страдания.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что место работы в трудовом договоре должно быть максимально точным. В этом разделе должен быть указан точный физический адрес местонахождения организации, чтобы стороны деловых отношений могли избежать любых споров, возникающих по этому поводу. Если организация имеет несколько филиалов или других подразделений, следует указать адрес филиала, в котором работает сотрудник.

В процессе приема на работу все сотрудники должны обращать пристальное внимание на содержание трудового договора, предоставляемого работодателем. Если в документе отсутствует информация о месте работы или этот раздел слишком общий, например, содержит только название города, следует обязательно попросить работодателя заполнить этот раздел.

При заключении трудового договора в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации лицо, заключающее трудовой договор, обязано предоставить работодателю следующую информацию:

паспорт или другой документ, удостоверяющий личность (военный билет, увольнительная, свидетельство о рождении и т.д.).

Работодатель обязан предоставить работнику табель учета рабочего времени, за исключением случаев, когда работник нанят впервые или работает неполный рабочий день. Если у лица, занимающего данную должность, нет табеля учета рабочего времени из-за утери, повреждения или по другой причине, работодатель обязан предоставить новый табель по письменному запросу работника (с указанием причины непредоставления табеля), страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (первое лицо, поступающее на работу по трудовому договору, получает страховое свидетельство на конкретное рабочее место). Обязанностью работодателя является регистрация страхового свидетельства, военно-учетные документы - для призывников и срочников (военный билет, справка о призыве), сертификаты об обучении, дипломы или свидетельства о специализации - если вы претендуете на работу, требующую специальных знаний или подготовки.

Статья 65 ТК РФ запрещает соискателям представлять иные документы, кроме предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и распоряжениями Правительства Российской Федерации.

В некоторых случаях необходимость предоставления дополнительных документов при заключении трудового договора может быть скорректирована с учетом особенностей ТК РФ, иных федеральных законов, указов Президента РФ и распоряжений Правительства РФ.

Поэтому статья 213 ТК РФ требует прохождения предварительных медицинских осмотров при приеме на работу для лиц, которые будут выполнять тяжелые работы, работы с вредными или опасными условиями труда, а также работы, связанные с движением транспорта. Согласно статье 266 ТК РФ, лицо моложе 18 лет может быть принято на работу после прохождения первичного медицинского осмотра.

Рассматривая трудовой договор как правоотношение и определяя круг лиц, которые могут быть его сторонами, следует исходить из общего положения теории права о том, что сторонами правоотношения могут быть лица и организации (юридические лица и организации), обладающие юридическими признаками, необходимыми для того, чтобы быть субъектом правоотношения.

В каждой области права существуют специальные правовые нормы, определяющие круг лиц, на которых распространяются нормы данной области права. Это подразумевает перечисление характеристик и признаков, которыми должно обладать юридическое лицо, чтобы на него распространялось данное право. Набор характеристик и признаков, изложенных в правовых нормах, которые позволяют юридическому лицу обладать юридическими правами и обязанностями, известен как правосубъектность.

Таким образом, правоспособность — это способность быть объектом правоотношения, то есть способность обладать и осуществлять субъективные права и юридические обязанности непосредственно или через агента. Правоспособность, в свою очередь, состоит из двух понятий: правоспособность и дееспособность. Таким образом, в контексте занятости можно сказать, что правоспособность и дееспособность подчиняют физических и юридических лиц трудовому праву, а также трудовым договорам, которые считаются трудовыми правоотношениями.

Применяя категории правоспособности по общему праву к понятию правоспособности в контексте занятости, следует отметить, что правоспособность в контексте занятости полностью подчинена правоспособности по общему праву, понимаемой как способность принимать на себя права и обязанности гражданина.

В трудовом праве трудоспособность означает способность создавать и выполнять работу своими собственными действиями. Отсутствие трудоспособности означает отсутствие правоспособности, что означает, что трудоспособность также включает в себя способность стать причиной

несчастного случая на производстве, то есть способность нести юридическую ответственность за нарушение трудового законодательства. И работники, и работодатели обладают собственной правосубъектностью как субъекты трудовых отношений, что является основным правовым статусом, установленным трудовым законодательством.

Этот правовой режим состоит из трех элементов:

- правовой характер работы (трудоспособность и дееспособность);
- трудовые права и обязанности;
- юридическая ответственность (финансовая или дисциплинарная).

Однако следует отметить, что правовой статус работника и правовой статус работодателя существенно отличаются, как по правам и обязанностям, различной ответственности, так и по моменту возникновения правосубъектности трудовых отношений.

Наряду с общей правосубъектностью существует также специальная правосубъектность. Специальная правосубъектность работника характеризуется особой способностью гражданина к определенной профессии, должности или квалификации, состоянием здоровья, полом, национальностью и возрастом. Фактом является то, что существуют определенные профессии, доступные только мужчинам, например, или гражданам Российской Федерации, или лицам, достигшим 18-летнего возраста.

Однако большинство работодателей являются юридическими лицами. Для юридических лиц и работодателей, являющихся физическими лицами или индивидуальными предпринимателями, не существует различий между общим и специальным правовым статусом в трудовом праве. Общегражданский правовой статус юридического лица по гражданскому праву возникает с момента его регистрации в качестве юридического лица и заканчивается его ликвидацией, в то время как специальный правовой статус обычно ограничен определенным сроком полномочий.

### 2.3 Дополнительные условия при заключении трудового договора

Трудовое законодательство включает в себя ряд конкретных правил, которые помогают устранить барьеры для трудоустройства и оказывают непосредственную поддержку людям на работе. Эти правила юридически гарантируют, что каждый человек имеет право на труд. Несправедливый отказ в подписании трудового договора запрещен. Отказ в приеме на работу по незаконной причине (дискриминационной или иной) считается необоснованным.

Работодатель не имеет права ограничивать права или предоставлять прямые или косвенные преимущества при заключении трудового договора из-за пола, расы, цвета кожи, национального происхождения, языка, гражданства, имущественного, социального положения, возраста, места жительства или места пребывания, а также других обстоятельств, не связанных с профессиональной квалификацией работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

«Данный перечень ситуаций не считается исчерпывающим, и никакое событие не может ограничивать трудовые права и свободы гражданина, если оно не связано с профессиональной квалификацией работника.

Если удастся доказать, что работодатель отказался нанять работника по обстоятельствам, связанным с квалификацией работника, отказ будет считаться несправедливым.

Профессиональную квалификацию работника следует понимать именно как способность выполнять конкретную работу в зависимости от его профессиональной квалификации, такой как конкретная профессия, знания, навыки, личные характеристики здоровья работника, определенный уровень образования или опыт работы по конкретной профессии» [34, с. 329].

«Работодатель может предъявлять и другие личные требования, необходимые для заключения трудового договора, прямо предусмотренные федеральным законом или дополняющие общую профессиональную

квалификацию, обусловленную конкретной работой (например, знание одного или нескольких иностранных языков, компьютерная грамотность).

Исходя из этого, необходимо проверить, сделал ли работодатель предложение о замещении вакансии. Запрещается отказывать в приеме на работу женщине по причине ее беременности или по причинам, связанным с родами. Такой отказ является уголовным преступлением. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работнику, получившему письменное приглашение о переводе от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с предыдущего места работы. Запрещается отказывать в приеме на работу лицу по причине того, что оно является носителем ВИЧ-инфекции» [35, с. 189].

«В действующем законодательстве перечислены причины, по которым работодатель не может отказать соискателю в приеме на работу, поэтому вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судами в каждом конкретном случае. В некоторых случаях трудовое законодательство содержит особые ограничения на трудоустройство не из-за дискриминации, а из-за уникальных требований, предъявляемых к данному виду работы, или потому, что государство уделяет особое внимание людям, нуждающимся в большей социальной и правовой защите» [35, с. 201].

Работодатели обязаны по закону расторгать трудовые договоры, особенно в соответствующих случаях:

- запрещается привлекать детей в возрасте до 18 лет к опасным или небезопасным условиям труда, подземным работам или работам, которые могут нанести вред благополучию и нравственному развитию ребенка;
- право гражданина на заключение договора может быть ограничено вступившим в законную силу приговором суда, которым лицо лишается права занимать определенные государственные должности

или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет в качестве наказания за уголовное осуждение или преступление;

- право на заключение трудового договора может быть ограничено по решению суда и может быть подвергнуто дисквалификации, то есть лишению физического лица права занимать руководящую должность в органе управления юридического лица на срок до трех лет;
- человек не может преподавать, если он был осужден за тяжкое или умышленное преступление, имеет судимость или страдает от любого из определенных законом медицинских заболеваний;
- лицам, имеющим судимость или обвиняемым в совершении определенных преступлений, запрещается работать в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации досуга и оздоровления, здравоохранения, социальной работы и социальных услуг, детского и юношеского спорта, культуры и искусства с несовершеннолетними;
- люди, не имеющие доступа к государственной тайне, не могут быть приняты на работу, связанную с государственной тайной.

В отношении найма иностранцев действуют определенные ограничения.

По требованию лица, отказывающегося заключить трудовой договор, работодатель обязан изложить причины отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть оспорен в суде. Если отказ в заключении трудового договора будет признан незаконным, суд имеет право обязать работодателя заключить трудовой договор с данным лицом.

Сегодня большинство компаний стараются нанимать сотрудников на испытательном сроке, где компания наблюдает и тестирует сотрудника в течение испытательного срока, а затем окончательно решает, нужен ли он компании или нет [28].

Хотя ТК РФ упоминает об испытательном сроке в статьях 71 и 72, эти положения не содержат термина "испытательный срок", а говорят об "испытательной ситуации". По нашему мнению, отсутствие легального



определения термина "испытательный срок" в положениях Трудового кодекса существенно затрудняет толкование и практическое применение этих положений. В связи с этим законодателю было бы целесообразнее дать определение понятию "испытательный срок" [38].

По мнению В.И. Игорева, испытательный срок — это согласованный период, в течение которого работодатель имеет возможность оценить нового сотрудника и убедиться, что он подходит для выполнения своих обязанностей и ответственности [29, с. 67].

На мой взгляд, испытательный срок — это определенный период времени при заключении трудового договора, в течение которого работодатель проверяет, подходит ли ему сотрудник.

Испытательный срок может быть указан в трудовом договоре только по соглашению сторон в целях подтверждения пригодности работника к работе. Важно отметить, что испытательный срок должен быть включен в трудовой договор в соответствии со статьей 69, пункт 1 Трудового кодекса РФ. Статья 69, пункт 1 Трудового кодекса РФ.

Если работник нарушает испытательный срок, ему, конечно, могут отказать в приеме на работу за отказ от его прохождения, что является незаконным.

Испытательный срок не может превышать трех месяцев для руководителя учреждения и его заместителя, главного аудитора и его заместителя, руководителя филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения учреждения в соответствии со статьей 71 Трудового кодекса и шести месяцев для должностных лиц, если иное не предусмотрено нормативным законодательством.

Отсутствие работника по уважительным причинам не засчитывается, а испытательный срок приостанавливается, то есть, если работник заболел и ушел, испытательный срок продлевается на количество дней больничного. Кроме того, очень интересным моментом является то, что если работодатель придет к выводу, что работник не прошел испытательный срок, он не может

уволить работника даже во время больничного листа. Это положение предусмотрено статьями 72, 80, пункт 4 и 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поэтому пациенты могут быть выписаны только после возвращения на работу.

Если трудовой договор заключен на 2-6 месяцев, испытательный срок не должен превышать 2 недель.

Если срок действия вашего трудового договора составляет не более двух месяцев, то испытательный срок не устанавливается.

Испытательный срок может быть продлен по соглашению сторон. Испытательный срок должен быть указан в свидетельстве о приеме на работу; если он не указан, работник считается принятым на работу без испытательного срока.

Во время испытательного срока на сотрудников распространяются все правила трудового законодательства и законодательства об оплате труда.

Согласно статье 71 Трудового кодекса, существует перечень категорий работников, которым не устанавливается испытательный срок:

- лицо, прошедшее конкурсный отбор на замещение должности в соответствии с процедурами, установленными Трудовым кодексом и другими законами, включая положения Трудового кодекса,
- беременные женщины и женщины с детьми до 18 месяцев,
- лицо моложе 18 лет,
- лицо, получившее среднее или послесреднее профессиональное образование и подготовку по признанной на государственном уровне образовательной программе и впервые устроившееся на работу в течение одного года после завершения этого уровня профессионального образования и подготовки,
- лицо, избранное на выборную должность с целью получения доходной работы,

- лицо, принятое на работу другим работодателем по соглашению между работодателями,
- лицо, заключающее трудовой договор на срок до двух месяцев,

Исходя из вышесказанного, можно понять, что в принципе при приеме на работу с испытательным сроком документация должна вестись так же, как и при приеме на работу без испытательного срока. Это делается следующим образом:

- подается заявление о приеме на работу,
- руководитель подписывает его и указывает продолжительность испытательного срока работника,
- обе стороны подписывают трудовой договор, в котором оговаривается испытательный срок, размер заработной платы во время испытательного срока и фиксированная заработная плата в случае благоприятного завершения испытательного срока,
- сотрудник подписывает соответствующее распоряжение в соответствующей графе и подписать персонифицированную карточку, которая будет выдана человеку [32].

Правовые последствия испытательного срока. Если испытательный срок истек, но работник продолжает работать, считается, что он прошел испытательный срок. Если работник не подходит работодателю, трудовой договор расторгается в упрощенном порядке без оплаты испытательного срока без согласия профсоюзной организации [39]. Однако работник должен быть уведомлен в письменной форме за три дня до увольнения с указанием причин увольнения.

Во время испытательного срока, если работодатель решит, что сотрудник не является хорошим работником, он может расторгнуть договор, предупредив об этом за три дня.

Рассматривая этот вопрос, мы пришли к выводу, что для работодателей существует ряд преимуществ и недостатков.

Преимущества:

- это отличная возможность оценить работу сотрудника без лишнего риска и потерь в дальнейшем.
- право на прекращение испытательного срока без последствий;
- отсутствие значительных финансовых вложений (например, роялти) до окончания "фазы исследования".

Недостатки:

- работник может уволиться до окончания испытательного срока, создав новую вакансию;
- если сотрудник решит уйти или если кандидат по каким-либо причинам не подойдет компании, работодатель рискует потратить финансовые ресурсы впустую.

Работодатели часто имеют возможность нанять работника на испытательный срок, но в конце испытательного срока они могут сказать работнику, что вы нам не подходите, и не заплатить вам. Или, в некоторых случаях, они могут найти повод оштрафовать работника, который не сделал ничего плохого, и работодатель экономит деньги, не платя работнику.

Непрерывное обучение как дополнительное условие трудового договора. В связи с бурным развитием научно-технического прогресса, изобретением и внедрением новых технологий и продуктов в различных отраслях экономики, проблема профессионального развития работников становится все более актуальной. Для некоторых категорий работников профессиональное развитие является систематическим и регулярным процессом.

Основная цель системы непрерывного образования заключается в том, чтобы работники обновляли свои практические и теоретические знания в своей профессиональной области. Непрерывное образование необходимо не только представителям профессии, но и менеджерам.

В целом, можно сделать несколько важных выводов в отношении трудовых договоров. Во-первых, определение трудового договора в статье 56 Трудового кодекса является неполным и не отражает сути трудового договора.

Поэтому понятие трудового договора следует рассматривать в различных аспектах, таких как

- реализовать право гражданина на труд,
- договор между работником и работодателем в отношении трудоустройства,
- юридический факт возникновения трудовых отношений,
- это одно из важнейших учреждений в области трудового права.

Во-вторых, важно провести четкую грань между трудовым договором и соответствующим гражданско-правовым трудовым договором, поскольку работники могут быть несправедливо лишены трудовых прав, гарантий и компенсаций, предусмотренных законом.

Трудовые договоры обычно отличаются от гражданско-правовых договоров по следующим критериям Правовой статус и принадлежность сторон договора, обязанности сторон, срок действия договора, права и обязанности сторон, условия и порядок оплаты, разница в оплате труда в зависимости от времени или отпуска, наличие или отсутствие трудовой книжки [27].

В-третьих, сторонами трудового договора являются работник и работодатель, каждый из которых имеет уникальный правовой статус. Этот правовой статус включает в себя следующие элементы

- правовая природа труда (трудоспособность и дееспособность),
- трудовые права и обязанности,
- юридическая ответственность (финансовая или дисциплинарная).

Как правило, работники могут легально работать с 16 лет. Однако в некоторых случаях этот возраст может быть повышен до 18 лет или понижен до 15, 14 или ниже.

Общего возрастного ценза для заключения трудового договора для всех работников не существует. Однако существует множество профессий и должностей, для которых законом установлен более высокий возрастной предел, например, 45, 60, 65 или 70 лет. В отличие от работников,

работодателями могут быть как физические лица, так и частные компании или юридические лица.

Гражданин может быть работодателем с 18 лет. В исключительных случаях, при эмансипации или вступлении в брак до достижения 18 лет, граждане, не достигшие 18 лет, приобретают полную дееспособность.

В-четвертых, следует проводить различие между условиями трудового договора и отказом от претензий. И то и другое является частью трудового договора, но только условия трудового договора понимаются как содержание трудового договора. В отличие от условий трудового договора, стороны не договариваются о деталях. Отказ от ответственности — это изложение фактов, имеющих юридическое значение для сторон трудового договора.

Существует два типа оговорок, в зависимости от того, как структурированы условия трудового договора:

- непосредственные условия — это условия, согласованные непосредственно сторонами,
- производные условия — это условия, содержание которого не было определено сторонами, поскольку оно было определено трудовым законодательством.

Непосредственные условия были разделены на две группы:

- существенное условие, то есть условие, без которого трудовой договор не может считаться заключенным и трудовые отношения не могут считаться установленными,
- дополнительные условия, которые не являются необходимыми для существования договора [25].

В-пятых, некоторые категории работников имеют более специфические договоры в связи с характером их работы.

В сфере трудового права именно трудовой договор выступает основным, центральным институтом, который также является юридическим фактом, влекущим возникновение трудового правоотношения.

В настоящее время существенно повысилась значимость договорных отношений в сфере труда. Между тем, как показывает практика, потенциальные работодатели, злоупотребляя своими правами, в ряде случаев не заключают трудовой договор с работником, а избирают иные формы отношений, например, гражданско-правовые договоры подряда или оказания услуг.

Таким образом, такое явление, как трудовой договор возникло значительно раньше отрасли трудового права. В различные исторические периоды он назывался договором личного найма, рабочим договором, трудовым договором и пр. Этот договор, в зависимости от этапа социально-экономического развития страны, в разной мере определял взаимоотношения между работником и работодателем.

## **Глава 3 Изменение трудового договора**

### **3.1 Основания изменений условий трудового договора**

«Термин условия трудового договора определяется как права работника или работодателя, с одной стороны, и соответствующие обязанности другой стороны, с другой стороны, связанные с договорным решением конкретного вопроса или комплекса вопросов, как это определено трудовым законодательством. Например, одним из условий трудового договора является место работы» [2].

«Согласно статье 57 действующего Трудового кодекса, обязательные и дополнительные условия трудового договора отражаются в трудовом договоре как обязательные и дополнительные условия. Пункт 2 статьи 57 Трудового кодекса содержит четкий перечень обязательных условий трудового договора. В отличие от гражданско-правовых договоров, наличие обязательных условий в трудовом договоре не означает, что договор не является общеприменимым или что договор имеет форму бессрочного трудового договора, например, трудовой договор может быть расторгнут» [24, с. 177].

«Условия трудового договора являются обязательными, поэтому стороны трудового договора должны оговорить эти условия. Если эти условия не соблюдаются, работодатель и его представители могут быть подвергнуты определенному наказанию (штрафу) за нарушение установленных законом требований трудового законодательства. Если трудовой договор не содержит того или иного обязательного условия, стороны должны дополнить трудовой договор приложением или отдельным соглашением. В этом случае, после подписания обеими сторонами, и приложение, и соглашение становятся неотъемлемой частью трудового договора, заключенного в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ» [16, с. 33].



Чтобы трудовые отношения существовали, обе стороны должны иметь общее соглашение об условиях труда, что означает, что обе стороны должны выполнять определенные обязательства в трудовом договоре. В то же время условия труда и обязательства сторон должны соответствовать закону [6].

Работодатель или руководитель имеет право поручать работнику задания, связанные с его работой. Работник обязан выполнять порученные ему задания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (например, трудовая дисциплина, правила внутреннего трудового распорядка организации или компании, рабочее время, соблюдение правил работы (например, стандарты производительности, стандартная работа и т.д.), указания руководителя).

Поскольку трудовые отношения можно охарактеризовать как отношения, основанные на личном характере работы и характере вознаграждения за эту деятельность, важным аспектом трудового договора является вопрос о заработной плате, которую работодатель, естественно, обязан выплачивать вовремя и в размере, указанном в договоре.

Чтобы получать зарплату, работник должен выполнять определенные базовые задачи и придерживаться стандартов, установленных работодателем в его компании или на рабочем месте.

Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон или по закону.

Обоснование для изменения условий трудового договора:

- соглашение между сторонами. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению между работником и работодателем. Это может быть взаимное соглашение об изменении заработной платы, часов или других положений трудового договора.
- Необходимость работодателя. Работодатель может изменить условия трудового договора, если это необходимо по организационным, экономическим, техническим или другим объективным причинам.

- изменения в законодательстве. Изменения в законодательстве, регулирующем трудовые отношения, могут потребовать внесения изменений в условия вашего трудового договора.
- изменение рабочего места и условий труда. Если работник переводится на другую должность, может возникнуть необходимость в заключении нового трудового договора с другими условиями труда.
- изменить должность сотрудника. При изменении обязанностей работника может измениться его должность и зарплата.
- внутренние правила. Работодатели могут вносить изменения в подзаконные акты организации, которые могут включать положения о трудовых договорах [8].

Любые изменения в трудовом договоре должны быть обусловлены вескими причинами и соответствовать закону. Соответствующее изменение договора должно быть согласовано как с работником, так и с работодателем и должно быть оформлено в письменном виде.

Электронная трудовая книжка (ЭТК) является инновационным методом хранения и пользования информацией о трудовой деятельности работника. Она представляет собой электронный документ, который в режиме онлайн доступен для работы через интернет.

Один из основных преимуществ ЭТК заключается в удобстве использования. Она может использоваться в любой точке мира любого работодателя и работника, и ее можно получить с минимальными затратами времени и ресурсов. ЭТК также позволяет быстро и эффективно проверять информацию о прошлой трудовой деятельности работника.

При заключении трудового договора работник может использовать ЭТК как подтверждение своей прошлой работы и опыта. Работодатель может в свою очередь быстро проверить и подтвердить предоставленную работником информацию о предыдущей занятости. Это помогает сократить время на проверку документов и повышает эффективность процесса заключения трудового договора [40].

Однако, следует учитывать, что наличие ЭТК не должно лишать работодателя возможности проверять дополнительную информацию о предыдущей работе работника, так как не все работодатели пользуются этой системой. Также возможны технические проблемы в работе с электронными документами, что может затруднить или замедлить процесс заключения трудового договора.

Электронная трудовая книжка является одним из инструментов, которые могут существенно улучшить трудовые отношения между работодателями и работниками. Ниже представлены некоторые из плюсов, которые могут получить обе стороны благодаря использованию электронной трудовой книжки.

Увеличение прозрачности. Основной целью электронной трудовой книжки является оцифровка и унификация документации по трудоустройству. Это упрощает доступ к информации об оплате труда, отпускных, больничных и других выплатах, а также об истории трудовых отношений работника. Это снижает возможность появления недоразумений и споров между работодателем и работником на этой почве.

Ускорение процессов. Оцифрованные документы могут быть легко обрабатываться и передаваться между разными структурами, такими как налоговые органы и Пенсионный фонд. Это ускоряет процессы по типовым справкам и заявлениям.

Получение удобства и мобильности. Трудовая книжка в электронном виде не занимает физическое пространство и не нуждается в постоянном хранении на бумажном носителе. Это дает возможность работодателю и работнику увеличить мобильность и организованность в своей работе [41].

Увеличение уверенности в трудовых правах. По мере того, как информация по трудовым отношениям становится более прозрачной, работники начинают более точно понимать свои права и обязанности. Это увеличивает уверенность работников в этих отношениях и может защитить их от возможных неравноценных условий в работе.

Стимулирующее воздействие. Применение электронных технологий, таких как электронная трудовая книжка, способствует созданию модернизированной, технологически продвинутой организации. Это может стимулировать развитие и совершенствование сферы трудовых отношений в целом.

Таким образом, электронная трудовая книжка может стать важным инструментом для улучшения трудовых отношений и оптимизации бизнес-процессов. Она создает условия для большей прозрачности, уверенности, удобства, мобильности и стимуляции технологического развития.

Использование ЭТК при заключении трудового договора является эффективным методом совершенствования данного процесса, но не должен использоваться как единственный источник информации о предыдущей занятости работника.

### **3.2 Изменения положений трудового договора по просьбе работников и работодателей**

Одна из основных целей трудового договора - защитить работника от несправедливого увольнения. Хотя это не должно быть проблемой, если договор расторгается по взаимному согласию или по окончании срочного договора, существуют некоторые странные сценарии, которые придумывают работодатели, чтобы избавиться от неудобных сотрудников по какой-либо причине.

В этой связи следует помнить, что все возможные основания для увольнения четко определены законом. Работодатели не имеют права выдвигать дополнительные основания для увольнения, и такие увольнения являются незаконными.

Работники также не могут оставить свою работу в любой момент.

Бессрочный договор можно расторгнуть, направив письменное уведомление руководству за две недели до даты расторжения. Это так

называемый период уведомления, по истечении которого работник имеет право прекратить работу, а работодатель должен дать на это согласие.

Естественно, необходимо добросовестно работать в течение этих двух недель, если только работодатель не предложит расторгнуть договор до окончания срока уведомления. Работнику сложнее расторгнуть срочный договор до истечения срока его действия. Это может произойти, если у работника болезнь или инвалидность, которая не позволяет ему выполнять свои обязанности, если работодатель не выполняет свои обязательства, или если есть другие серьезные причины. Закон определяет, когда заключается срочный трудовой договор, согласно статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работники и работодатели могут в любое время договориться об изменении условий трудового договора, если это не нарушает закон. Например, работник может потребовать изменения рабочего времени или заработной платы, а работодатель может предложить перевести работника на другую должность. В этом случае необходимо составить дополнение к трудовому договору с указанием новых условий труда, которое должно быть подписано обеими сторонами. Если работник и работодатель не могут договориться об изменении условий трудового договора, они могут сделать это только в соответствии с законом.

Если условия трудового договора изменяются по требованию одной из сторон, договор может быть расторгнут. Работник имеет право отказаться от изменения условий трудового договора и потребовать сохранения прежних условий договора. Работодатель также может отказаться от изменения условий трудового договора и потребовать сохранения прежних условий. Если стороны не могут прийти к соглашению, спор разрешается в соответствии с законом.

Призыв работников на военную службу и направление на альтернативную службу осуществляется в соответствии с Законом об

избирательной службе и федеральным законом о военной службе или федеральным законом об альтернативной службе.

Увольнение гражданского служащего по особым обстоятельствам производится по отзыву или по специальному приказу военного комиссара. Работодатели также несут ответственность за ведение медицинских карт граждан, находящихся в запасе.

Право на военную службу имеют следующие государственные служащие:

- граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, не находящиеся в запасе,
- граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, получившие признанное государством, муниципалитетом или правительством образование в смежной области [17].

Согласно пункту 3 статьи 178 Трудового кодекса, работники, уволенные в связи с призывом на военную или альтернативную службу, имеют право на компенсацию в размере средней заработной платы за две недели.

Также хотелось бы остановиться на некоторых особенностях расторжения трудового договора на этом основании.

ТК РФ не предусматривает увольнения по статье 83(1).

Работодатель не может уволить работника по этой причине до тех пор, пока работодатель не получит от работника уведомление о необходимости явиться в Центр занятости для увольнения, но не позднее даты, указанной в уведомлении.

День увольнения работника по этой причине является последним днем трудовых отношений.

Хотелось бы также отметить, что согласно статье 62 ТК РФ, если трудовая книжка не может быть выдана на руки работнику в день увольнения по причине его отсутствия, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой. В качестве альтернативы он может согласиться получить ее по почте.

Если работодатель направляет уведомление, то он освобождается от обязанности выдавать трудовую книжку. В этом случае официальным является вручение этого уведомления по месту жительства работника, но опять же, вы должны уведомить работника, чтобы соблюсти требования законодательства.

«Уведомления о принятии трудовой книжки могут также содержать информацию о выплате выходного пособия работникам.

Сотруднику не обязательно лично забирать книжку или пособие, за него может зайти родственник сотрудника или другой представитель по доверенности» [4]. Если сотрудник просит, чтобы при получении уведомления из отдела кадров книжка и причитающаяся сумма были отправлены ему по почте, книжка может быть отправлена в воинскую часть.

Чтобы подтвердить, что сотрудник не может получить выходное пособие и не может получить рабочую карту, необходимо создать файл. В досье должно быть указано, что работник не имеет права на выходное пособие и не может получить рабочую карту, поскольку был призван на военную службу.

«Поэтому нужно будет отправить работнику уведомление с просьбой забрать свои трудовые книжки и получить причитающиеся ему деньги или предоставить необходимые инструкции относительно трудовых книжек и выходных пособий.

Если срок (например, одна неделя или один месяц) истек, а ответ не получен, работодатель должен открыть банковский счет на имя работника и перевести на него определенную сумму денег.

Это поможет работодателям избежать финансовой ответственности в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса, которая гласит, что работодатели несут ответственность за пропуск сроков выплаты заработной платы и отпускных» [14, с. 216].

Работники также могут требовать компенсации морального вреда в соответствии со статьей 151 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Следует отметить разницу в мобилизации граждан. Например, гражданские лица, не находящиеся в запасе, мобилизуются не чаще двух раз в год.

Специальный период мобилизации распространяется на следующие категории работников:

- гражданские лица, проживающие в северном регионе, список которых был определен Генеральным штабом ВС РФ (призваны на службу с 1 мая по 30 июня),
- граждане, проживающие в сельской местности, и лица, участвующие в посевных и уборочных работах (заявки на обслуживание с 15 октября по 31 декабря)
- граждане, работающие учителями в образовательных учреждениях (обязаны работать с 1 мая по 30 июня),
- гражданин, состоящий на учете в запасе в звании офицера (регистрация должна быть произведена в срок, установленный Президентом Российской Федерации).

Призывники получают повестку от своего военного командования о том, что они должны явиться в воинскую часть для прохождения индукции. Повестка вручается офицеру, ответственному за призыв и призыв на военную службу, по получении по месту прохождения службы или обучения призывника. Повестка должна быть вручена начальником учреждения, другими офицерами, ответственными за призыв на военную службу, и местными офицерами, ответственными за призыв на военную службу.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации и Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" граждане имеют право на замену военной службы альтернативной гражданской службой.

«На основании решения военного комиссара и плана специально утвержденного федерального органа исполнительной власти военный комиссар направляет гражданина к месту прохождения альтернативной службы.



Из этого следует, что увольнение происходит при обстоятельствах, не связанных с волей сторон, а по инициативе и решению третьего лица (военного совета или военного комиссара), не являющегося стороной трудового договора; однако следует отметить, что данное решение является обязательным для обеих сторон трудового договора.

ТК РФ не содержит ограничений по дате окончания трудового договора в случае направления работника на военную или альтернативную службу. Поэтому дата окончания трудового договора определяется по соглашению сторон» [10, с. 134].

Документом, подтверждающим обоснованность увольнения по статье 83, пункт 1 Трудового кодекса, является цитата.

В приказе работодателя об увольнении работника на основании формы Т-8 необходимо указать прохождение работником военной службы или альтернативной гражданской службы, указать инициалы и фамилию работника и сослаться на пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации. Вы также должны предоставить документ, подтверждающий призыв работника на военную службу или альтернативную гражданскую службу. В этом документе должны быть указаны даты и другая соответствующая информация.

Приказом в трудовую книжку работника вносится запись об увольнении в связи с прохождением военной службы или призывом на альтернативную гражданскую службу в соответствии с пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ранее работавшие работники должны быть вновь приняты на работу (статья 83 (1) (2) ТК РФ).

Согласно подпункту 2 пункта 1 статьи 83 Трудового кодекса, прием на работу работника, ранее выполнявшего данную работу, является основанием для расторжения трудового договора.

«Восстановление в должности означает восстановление прав (гарантий, льгот, стажа и т.д.), которые работник имел до увольнения или перевода на другую работу или должность.

Увольнение работника по указанным причинам осуществляется на основании решения компетентного органа управления или суда. Такое решение является юридическим фактом, в результате которого, в соответствии со статьей 83, абзац 1, пункт 2 Трудового кодекса Российской Федерации, прекращение трудовых отношений не зависит от воли сторон трудового договора» [5, с. 54].

«Если вы не решили вновь принять на работу ранее уволенного работника, вы не можете уволить его по этой причине, если новый работник займет должность (работу) ранее уволенного работника.

В результате работодатель не может повторно принять на работу уволенного по собственному желанию работника, равно как и уволить другого работника, нанятого на место этого работника.

Согласно статье 396 Трудового кодекса РФ, решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника должно быть исполнено незамедлительно. В соответствии со статьей 211 Гражданского процессуального кодекса РФ решение суда о восстановлении на работе также подлежит немедленному исполнению. В день, следующий за днем издания (фактического получения) решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о восстановлении работника на работе в соответствии с этим решением и разрешить ему вернуться на прежнее место работы» [4, с. 30].

«Увольнение по данному основанию допускается, если с письменного согласия работника невозможно перевести его на другую свободную должность у данного работодателя (вакантную должность или должность, для которой работник обладает необходимой квалификацией, нижестоящую вакантную должность или нижеоплачиваемую должность), что возможно с учетом состояния здоровья работника (статья 83, пункт 2 Трудового кодекса

Российской Федерации). Кроме того, работодатель обязан предлагать работнику все вакансии, которые подходят работнику по специальности. Работодатель обязан предложить вакансию в другой области, если это прямо предусмотрено коллективным договором, соглашением или трудовым договором» [3, с. 81].

«Кроме того, согласно пункту 3 статьи 178 Трудового кодекса РФ, при расторжении трудового договора по этой причине работники имеют право на общие гарантии и компенсации, в том числе выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Согласно статье 83, абзац 1, пункт 2 Трудового кодекса, решение компетентного органа, например суда общей юрисдикции, является документом, подтверждающим обоснованность увольнения» [37].

«В заявлении работника об увольнении по форме Т-8 должна быть указана причина увольнения, повторный прием на работу работника, ранее выполнявшего работу после решения суда, инициалы и фамилия работника, и ссылка на статью 83, пункт 1, подпункт 2 Трудового кодекса РФ. Приложите документ, подтверждающий повторный прием на работу работника, который ранее выполнял работу, например, решение суда.

В документе указывается дата и другая соответствующая информация. В связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего работу на основании приказа, в его трудовой книжке делается запись об увольнении в соответствии с решением суда, статья 83.1.2 Трудового кодекса Российской Федерации» [36, с. 21].

Не быть избранным на государственную должность в соответствии с подпунктом 3 пункта 1 статьи 83 Трудового кодекса.

В соответствии с подпунктом 3 пункта 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ, отсутствие отбора на должность является основанием для расторжения трудового договора.

Статья 16 Трудового кодекса устанавливает два основания, по которым человек может быть выбран на должность, ведущую к заключению трудового договора.

«Если трудовой договор заключен в результате выборов, трудовые отношения с этим работником, как правило, заключаются на ограниченный срок. Это основание для расторжения договора применяется, если работник не будет переизбран на эту должность.

Таким образом, для увольнения по пункту 3 части 1 статьи 83 Трудового кодекса увольняемый работник должен участвовать в выборах или конкурсе. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 3 части 1 статьи 83 Трудового кодекса, возможно только в том случае, если срок трудового договора не истек» [33].

Если срок действия договора истек, а выборы или конкурс не проводились, трудовой договор считается прекращенным в соответствии со статьей 77 (1) (2) Трудового кодекса.

В этом случае, если трудовой договор фактически продолжается и ни одна из сторон не требует его прекращения, правила о продолжении трудовых отношений после прекращения трудового договора не применяются в силу особого юридического состава трудового отношения (в результате выборной должности).

Более того, если выборы не были организованы вовремя или конкурс не был объявлен, работник увольняется, а вакансия остается незаполненной.

Документом, подтверждающим обоснованность увольнения в соответствии со статьей 83.1.3 Трудового кодекса, является протокол (выдается избирательной комиссией, конкурсной комиссией). В приказе (распоряжении) работодателя об увольнении работника по форме Т-8 в качестве причины увольнения указывается тот факт, что работник не был выбран на должность, указываются инициалы и фамилия работника и делается ссылка на статью 83.1.3 Трудового кодекса.

Существуют также документы, такие как протоколы заседаний отборочной комиссии, которые могут подтвердить повторный прием на работу работников, ранее выполнявших эту работу. Все документы содержат даты и другую соответствующую информацию. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ запись, подтверждающая увольнение работника, не прошедшего отбор на должность, вносится в трудовую книжку работника (в приказе).

Согласно статье 83 (1) (4) Трудового кодекса, основанием для прекращения трудового договора являются случаи, когда работник приговорен к наказанию, которое не позволяет ему продолжать работу. Основания для прекращения трудового договора являются сложными.

Работник может быть уволен по этой причине, только если он/она соответствует следующим условиям:

- чиновник признан виновным и осужден,
- сотрудник не может продолжать работать из-за штрафа,
- подлежит решение суда к исполнению.

Виды уголовных наказаний за преступные деяния предусмотрены Уголовным кодексом Российской Федерации.

Санкции, не позволяющие работникам продолжать прежнюю работу, включают в себя:

- лишение права занимать определенные должности или участвовать в определенной деятельности,
- лишение свободы на определенный срок или пожизненное заключение.

«Другие формы поддержания дисциплины, не препятствующие выполнению работы, не могут служить основанием для расторжения трудового договора в соответствии с подпунктом 4 пункта 1 статьи 83 Трудового кодекса.

В этом случае датой увольнения является день вступления в силу решения суда. Если работник задержан в качестве меры пресечения до

вынесения решения суда, то датой увольнения считается последний день работы работника в соответствии с пунктом 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

После вынесения окончательного приговора работодатель выдает уведомление об увольнении на основании полученной из суда копии приговора.

Также стоит отметить, что вы можете обжаловать решение на стадии апелляции или судебного пересмотра. Сроки и процедуры такого обжалования изложены в ГПК РФ» [10].

Решение суда является документом, удостоверяющим правомерность увольнения, согласно статье 83, абзац 1, пункт 4 Трудового кодекса.

В приказе работодателя об увольнении по форме Т-8 указывается, что причиной увольнения работника является решение, исключающее продолжение прежней работы в связи с вступившим в законную силу решением суда, а также указываются инициалы и фамилия работника. В данном случае см. статью 83, часть 1, пункт 4 Трудового кодекса Российской Федерации.

В документации указывается дата и другая соответствующая информация.

На основании такого приказа в трудовую книжку работника вносится запись об увольнении в связи с наложением штрафа, определенного пунктом 4 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с вступившим в законную силу решением суда, что исключает продолжение прежней работы.

Согласно статье 83, часть 1, пункт 8 Трудового кодекса Российской Федерации, увольнение или иное административное взыскание, препятствующее исполнению работником своих обязанностей, является основанием для прекращения трудового договора.

Согласно статье 3.11 КоАП РФ, исключение состоит в лишении прав:

- занимать руководящую должность в руководящем органе организации,
- участвовать в работе комитета по управлению (надзорного комитета),
- представлять интересы юридического лица в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

«Административным наказаниям за данные административные правонарушения могут быть подвергнуты лица, выполняющие организационно-распорядительные или административно-финансовые функции юридического лица, а также лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе члены правления и арбитражные управляющие» [23].

В результате трудовые договоры с исключенными работниками могут быть расторгнуты независимо от продолжительности исключения.

Однако важно отметить, что согласно пункту 2 статьи 83 Трудового кодекса, работодатель может уволить работника по этой причине только в том случае, если нет возможности перевести работника на другую работу с письменного согласия.

Кроме того, статья 83, часть 1, пункт 8 Трудового кодекса предусматривает другие административные санкции в качестве оснований для увольнения.

Однако обратите внимание, что если административное наказание, наложенное на работника, таково, что оно не препятствует способности работника выполнять свою работу, то увольнение работника не может быть оправдано.

Стоит также помнить, что согласно части 2 статьи 14.23 КоАП РФ, неисполнение результатов расторжения договора управления с дисквалифицированным лицом влечет наложение административного штрафа на юридическое лицо в размере до 100 000 рублей.

В соответствии со статьей 83, часть 1, пункт 8 Трудового кодекса РФ, документом, подтверждающим обоснованность прекращения трудового

договора, является решение судьи. Иные органы или должностные лица, уполномоченные налагать соответствующие административные взыскания в соответствии с КоАП РФ.

В приказе работодателя об увольнении работника по форме Т-8 в качестве причины увольнения указывается дисквалификация или административный штраф, наложенный на работника, в результате которого он не может исполнять свои обязанности, а также указываются инициалы и фамилия работника (статья 83, часть 1, пункт 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

Также предоставляются сведения о соответствующем решении о наложении административного штрафа. Документация должна быть датирована и включать любую другую соответствующую информацию.

Согласно приказу, в трудовую книжку работника вносится запись при увольнении по статье 83, часть 1, пункт 8 Трудового кодекса РФ или в связи с применением к работнику административного взыскания, что, в свою очередь, исключает исполнение работником трудовых обязанностей.

«Зачастую исковые требования работника состоят не только из просьбы установить наличие трудовых отношений, а как это нередко бывает и выплате заработной платы, и соблюдении других условий труда, о которых была устная договоренность между работником и работодателем. Но при непредставлении доказательств, подтверждающих достигнутые договоренности до начала работы, суд может использовать другие способы установления условий труда, о которых вероятно могли договориться стороны.

Таким способом, например, может служить сравнение положения других работников, которые выполняют аналогичные трудовые функции, но есть большая вероятность того, что работодатель пообещал лицу, фактически допущенному к работе, гораздо более выгодное положение, благодаря которому это лицо и решило приступить к работе. Следовательно, данный



работник оказывается в проигрышной позиции по отношению к работодателю» [9, с. 67].

«После изучения многочисленной судебной практики по решению данных споров следует сделать вывод о том, что фактический допуск крайне сложно доказать.

Необходимо добавить, что несмотря на то, что на данный момент работодателю не представляется возможным заключить трудовой договор, ему всё равно необходимо соблюсти другие предусмотренные законом процедуры, связанные с приемом на работу.

Так, например, перед началом работы лицу, допускаемому к работе в предусмотренных законом случаях, необходимо пройти предварительный медицинский осмотр, в соответствии с ч. 3 ст. 68 ТК РФ его нужно ознакомить с локальными нормативными актами, а также, согласно ч. 2 ст. 225 ТК РФ, провести инструктаж по охране труда» [13, с. 60].

Кроме того, от лица, допускаемого к работе, необходимо получить документы, перечисленные в ст. 65 ТК РФ для последующего заключения трудового договора. Поэтому представляется сомнительным тот факт, что работодатель имеет возможность соблюсти все обязательные процедуры, кроме заключения трудового договора.

Основываясь на вышеизложенном, прослеживается необходимость включения в ТК РФ норму, запрещающую допуск работника к работе до момента заключения трудового договора в письменной форме.

## Заключение

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Трудовой договор между работником и работодателем считается главным основанием возникновения трудовых отношений.

Российское трудовое законодательство ориентировано в первую очередь на защиту интересов работников, поэтому вероятность издержек, связанных с заключением и расторжением трудовых договоров, и их размер довольно высок. Минимизировать затраты, если они возникают, работодатель может только знанием и грамотным использованием закона при работе с трудовыми договорами.

Ключевая функция трудового договора состоит в том, что именно он порождает трудовое правоотношение, и существование его во времени.

Соответственно, предметом правового регулирования в рамках трудового договора считается не только работа наемного сотрудника, но и работа работодателя, который выступает не менее важной и социально значимой фигурой, чем наемный сотрудник.

В самом обобщенном виде сторонами трудового договора считаются сотрудник и наниматель.

Содержание трудового договора в настоящее время определяется не только трудовым законодательством, но и соглашением сторон между работником и работодателем относительно условий трудового договора.

Есть два условия: необходимые (обязательные и конституционные) и дополнительные (факультативные).

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст. 63 ТК РФ). Вполне возможно заключение трудового договора с подростками, достигшими 14 лет, с лицами, не достигшими возраста 14 лет, не допускается заключение трудового договора, исключения составляют случаи, когда заключение трудового договора с ними необходимо

для их участия в создании и исполнении произведений, организаций кинематографии, театров и т.д.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового правоотношения.

По сроку действия трудовые договоры разделяются на заключенные, на неопределенный срок и на неопределенный срок и срочные, заключенные на конкретный срок (до 5 лет). Индивидуальность последних состоит в том, что они могут заключаться на любой точно определенный и согласованный сторонами срок, но не больше чем на 5 лет. По истечению срока договора действие его прекращается.

При оформлении сотрудника на работу от него понадобится предоставление определенных документов, в соответствии со статьей 65 ТК РФ, необходимых для заключения трудового договора:

- документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- документы воинского учета;
- документ об образовании;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

В некоторых случаях может потребоваться предоставление дополнительных документов для работы. ТК РФ запрещает требовать от человека, приходящего на работу, все документы, кроме установленных трудовым законодательством, этот запрет безусловный.

Если работник обращается в суд с жалобой на необоснованный отказ от работы, наниматель обязан заключить с ним договор на основании решения суда. При принятии решения суда об обязательстве нанимателя заключить трудовой договор с сотрудником суд должен учитывать тот факт, что «принуждение» нанимателя к заключению трудового договора, когда лицо, ищущее работу, является неприемлемым, хотя бы на том основании, что

статьей 37 Конституции РФ установлена свобода труда, а не право на работу с нанимателем [18].

Из всех приведенных выше примеров можно сделать вывод, что сотруднику необходимо заключать индивидуальный трудовой договор с нанимателем и как можно вернее указывать все условия данного договора.

Только заключая трудовой договор, сотрудник имеет право требовать от определенных работодателей соблюдения всех условий и предоставление всех льгот и социальных гарантий. Трудовой договор как юридическая форма трудовых отношений привязан способствовать реализации конституционного права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Законодателю нужно привести собственные нормативные акты в соответствии с действующей практикой и устранить проблемы.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.12.2019 г. по делу № 33-54521/2019 // СПС «КонсультантПлюс».
2. Алексеевская А. Считать ли пандемию исключительным случаем, позволяющим произвести перевод без согласия работника, - на этот счет пока судебной практики нет // Трудовое право. - 2020. - № 7. С. 20-24.
3. Буянова М.О. Процессуальный порядок рассмотрения трудовых споров // Трудовые споры. 2019. № 3. - 255 с.
4. Воробьев В. В. Трудовое право: курс лекций: учебное пособие / В. В. Воробьев. –Москва: Форум: Инфра–М, 2018. – 303 с.
5. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата/ В. Л. Гейхман. –Москва: Юрайт, 2022. – 548 с.
6. Глисков А. Г. Трудовой договор / А.Г. Глисков, А.И. Забейворота.– Москва: Феникс,2019. –254 с.
7. Головина С. Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – Москва: Юрайт, 2021. – 379 с
8. Городилина И. А. Трудовое право России: учебное пособие / И. А. Городилина. – Москва: РИОР: Инфра – М, 2019. – 253 с.
9. Греченков А. А. Рабочее время и время отдыха / А. А. Греченков. – Минск: Информационно-правовое агентство «Регистр», 2019. – 105 с.
10. Греченков А. А. Трудовое право: ответы на экзаменационные вопросы / А. А. Греченков. - Минск: Дикта: Амалфея, 2019. –227 с.
11. Гусов К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников/ Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина.–Москва: науч. – практ. Проспект, 2021.–232с.
12. Электронный журнал "Азбука права", 16.04.2021. В чем отличие работы по гражданско-правовому договору от работы по трудовому договору? - Доступ из СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения: 21.04.2023).

13. Евтеев Д. Существенные изменения трудового договора и споры по ним сотрудников. Советы работодателям / Д. Евтеев. - Текст: непосредственный // Трудовое право. - 2021. - № 3. - С. 57 – 61.
14. Ершов В.В., Ершова Е.А. Регулирование трудовых правоотношений в России// Вестник Томского государственного университета. Право. Томск., 2020. № 455. С. 216-222.
15. Кеник К. И. Судебная практика по трудовым делам: пособие / К. И. Кеник.–Минск: Амалфея, 2019. – 192 с.
16. Кашехлебова Е. А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е. А. Кашехлебова, Ф. О. Сулейманова, Г. В. Шония и др.; под ред. О. А. Шевченко. - 4-е изд. - Москва: Проспект, 2021. - 896 с
17. Кичигин С. В. Момент вступления трудового договора в силу // Вестник Кемеровского государственного университета. - 2019. - Т. 3. - № 2. - С. 173-180.
18. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 4. – Ст. 445.
19. Комиссарова Е.Г. Единство и дифференциация в системе гражданско-правовых договоров // СПС КонсультантПлюс. - 2022.
20. Красноярова Е. В. Заключение трудового договора с руководителем организации // Кадровик. 2021. № 6. С. 24-33
21. Лалетина А.С., Косякин И.А. Дуализм корпоративного и трудового права в статусе генерального директора // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 49-53.
22. Липень Л.И. Образцы трудовых договоров с комментариями / Л.И. Липень.–Москва: Деловая и учебная литература; Издание 2е, 2021.–707 с.
23. Мазурова Т. А. Приостановление трудового договора в контексте межотраслевых категорий "договор" и "приостановление" / Т. А. Мазурова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2021. - № 1. - С. 35-37

24. Монгуш О.Н., Баавыл А.Э. Социально-трудовые отношения в рыночной экономике // Сборник Шестой международной научной конференции 2021. С. 177-179.
25. Мищенко М. С. Трудовое право: краткий курс / М. С. Мищенко.– Минск: ТетраСистемс, 2021. –255 с.
26. Молодцов М. В. Трудовое право России / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. –Москва: Норма, 2021. –640 с.
27. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Процедурные нормы в механизме правового регулирования трудовых отношений // Журнал российского права. - 2019. - № 9. - С. 80-99.
28. Петров А.С. Трудовые споры. Вопросы теории и судебная практика/ А.С Петров.–Москва: учеб, – практич. пособие Проспект, 2020.–179с.
29. Пиляева В. В. Трудовое право России / В. В. Пиляева.–Питер–Москва: 2018.–448 с.
30. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»//Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации, 2014. – №3.–Ст.505.
31. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Собрание законодательства Российской Федерации.–1999.–№29.–Ст.3702.
32. Потапова А. А. Трудовое право: конспект лекций / А. А. Потапова.–Москва: Проспект, 2020. –149 с.
33. Развитие правового регулирования трудовых и связанных с ними экономических отношений в условиях цифровизации экономики и повышения гибкости рынка труда Отчет о НИР / Государственная Дума Федерального Собрания; рук. С. Ю. Головина. - Екатеринбург, 2020. - 704 с.

34. Сонин О. Е. Соотношение правовых норм, устанавливающих право работодателя на аннулирование и расторжение трудового договора // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. - 2019. - Т. 5 (71). - № 2. - С. 329-333.

35. Сергеенко Ю.С. Определение трудового статуса руководителя— единственного учредителя организации: роль судебной практики / Сергеенко, Ю.С. —Москва: Трудовое право в России и за рубежом, 2019.—401с.

36. Соловьев А.А. Срочный трудовой договор. Правила заключения и расторжения / А.А. Соловьев. —Москва: Приор,2019. —990 с.

37. Ульянова Г. А. Аннулирование трудового договора: предпосылки возникновения и сущность // Теория и практика современной юридической науки: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции / отв. ред. Е. Б. Гоголевская. - СПб., 2019. - С. 187-190.

38. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1. Ч. 1. – Ст.3

39. Федеральный закон от 12 декабря 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации.—1996.—№3.—Ст.148.

40. Федеральный закон от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»// Собрание законодательства Российской Федерации—1996.—№17.—Ст.1915

41. Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей: диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук / Иванчина Ю.В. - Екатеринбург, 2019. - 507 с.