

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт	Кафедра
<u>Юридический</u>	<u>«Государственно-правовые дисциплины»</u>
Направление подготовки (специальность)	<u>40.03.01 Юриспруденция</u>
Профиль	<u>Правозащитная деятельность</u>

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

по теме
Трудовой договор: понятие, стороны, содержание

Студент <u>22ЮДО2</u>	_____	<u>Зелюшина Альбина Ринатовна</u>
номер группы	подпись, дата	(фио полностью)

Научный руководитель <u>к.ю.н., доцент</u>	_____	<u>Катомина В.А.</u>
	подпись, дата	(фамилия, инициалы)

Консультанты (если имеются):

по _____	_____	_____
(наименование раздела)	подпись, дата	(фамилия, инициалы)
по _____	_____	_____
(наименование раздела)	подпись, дата	(фамилия, инициалы)
по _____	_____	_____
(наименование раздела)	подпись, дата	(фамилия, инициалы)

Нормоконтролёр <u>к.ю.н., доцент</u>	_____	<u>Елистратова О.В.</u>
	подпись, дата	(фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ № _____)

Заведующий кафедрой	_____	<u>Суменков С.Ю.</u>
	(подпись)	(фамилия, инициалы)

Работа защищена с отметкой _____ (протокол заседания ГЭК от _____ 202 г. № _____).

Секретарь ГЭК	_____	<u>Антипкина Е.Г.</u>
	(подпись)	(фамилия, инициалы)

Пенза, 2026

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Юридический институт

Направление 40.03.01 «Юриспруденция»

Профиль Правозащитная деятельность

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Государственно-
правовые дисциплины»

_____ / Суменков С.Ю. /

«___» _____ 202__ г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента гр. № 22ЮДО2

Зелюшиной Альбины Ринатовны

1.Тема работы: Трудовой договор: понятие, стороны, содержание

2.Научный руководитель: к.ю.н., доцент Катомина В.А.

3.Дата выдачи задания: 10 октября 2025 г.

4.Срок сдачи студентом законченной работы: 10 февраля 2026 г.

5.Перечень подлежащих разработке вопросов:

- раскрыть понятие и юридическую природу трудового договора, провести его отграничение от смежных гражданско-правовых договоров;
- проанализировать правовой статус и дать характеристику сторонам трудового договора – работнику и работодателю;
- исследовать структуру и виды условий трудового договора (обязательные и дополнительные), их правовое значение;
- выявить актуальные проблемы определения содержания трудового договора на основе анализа судебной практики;
- разработать конкретные направления совершенствования законодательства Российской Федерации о содержании трудового договора.

Раздел	Консультант	Подпись, дата	
		Задание выдал	Выполненное задание принял
Введение		10.10.2025 Катомина В.А.	04.11.2025 Катомина В.А.
Теоретико-правовые основы трудового договора как ключевого института трудового права		04.11.2025 Катомина В.А.	25.11.2025 Катомина В.А.
Содержание трудового договора: условия, проблемы и практика применения		25.11.2025 Катомина В.А.	16.12.2025 Катомина В.А.
Заключение		16.01.2026 Катомина В.А.	10.02.2026 Катомина В.А.

6. Консультанты по работе, с указанием относящихся к ним разделов

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 Теоретико-правовые основы трудового договора как ключевого института трудового права.....	8
1.1 Понятие и юридическая природа трудового договора	8
1.2 Стороны трудового договора: правовой статус и характеристика	16
2 Содержание трудового договора: условия, проблемы и практика применения.....	26
2.1 Структура и виды условий трудового договора	26
2.2 Актуальные проблемы определения содержания трудового договора и судебная практика	32
2.3 Направления совершенствования законодательства о содержании трудового договора.....	38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	44
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	47

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования заключается в том, что трудовой договор, будучи центральным институтом трудового права, служит основным правовым инструментом, опосредующим возникновение и развитие индивидуальных трудовых отношений.

Согласно официальным данным Федеральной службы государственной статистики по методологии Международной организации труда, рынок труда Российской Федерации в 2024–2025 гг. характеризовался стабильно высокими показателями занятости при рекордно низком уровне безработицы. По итогам 2024 года показатель составил около 61%, а в первом квартале 2025 года тенденция к сохранению высокой занятости продолжилась, значение колебалось в диапазоне 61-62%. Численность занятого населения оставалась значительной: в 2024 году она составила приблизительно 73,0 млн. человек., а данные на начало 2025 года указывают на сохранение данной численности¹.

Приведенные статистические данные свидетельствуют о том, что несмотря на высокую устойчивость, сохраняя позитивную динамику ключевых показателей в условиях динамичной трансформации рынка труда, появления новых форм занятости, а также в свете активного развития судебной практики, вопросы, связанные с понятием трудового договора, содержанием и правовым статусом сторон, приобретают особую значимость. Несовершенство законодательных дефиниций, внутренние противоречия в нормах, регулирующих обязательные условия договора, и отсутствие четких критериев разграничения смежных правовых конструкций порождают правовую неопределенность, приводят к массовым трудовым спорам и нарушению баланса интересов работника и работодателя.

Научная проблема заключается в наличии существенных пробелов и коллизий в современном российском законодательстве, регулирующем

¹ Статистические данные за 2024-2025 гг. - URL: <https://www.rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения: 20.10.2025).

понятие, содержание и условия трудового договора, что проявляется в противоречивой судебной практике, сложностях в разграничении трудовых и гражданско-правовых отношений, а также в отсутствии адекватных правовых механизмов для регулирования новых форм труда, что в совокупности снижает эффективность защиты прав сторон трудового отношения.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в связи с заключением, изменением и исполнением трудового договора.

Предмет исследования составляют нормы российского и международного трудового права, судебная практика, регулирующие и раскрывающие понятие, стороны, содержание, также актуальные проблемы трудового договора.

Целью работы является комплексный анализ трудового договора как ключевого института трудового права, выявление проблем в определении его содержания и практики применения, а также разработка научно обоснованных предложений по совершенствованию действующего законодательства.

Исходя из поставленной цели были сформулированы следующие задачи исследования, а именно:

1. Раскрыть понятие и юридическую природу трудового договора, провести его отграничение от смежных гражданско-правовых договоров.
2. Проанализировать правовой статус и дать характеристику сторонам трудового договора – работнику и работодателю.
3. Исследовать структуру и виды условий трудового договора (обязательные и дополнительные), их правовое значение.
4. Выявить актуальные проблемы определения содержания трудового договора на основе анализа судебной практики.
5. Разработать конкретные направления совершенствования законодательства Российской Федерации о содержании трудового договора.

Научная новизна исследования обусловлена тем, что в данной работе разработаны предложения по совершенствованию содержания трудового договора.

Степень разработанности проблемы. Особенности института трудового договора были изучены многими учеными. Значительный вклад в их исследование внесли: Е.П. Де, О.Л. Коноваленко, М.А. Лебедев, Р.О. Прокудина, Е.С. Хабуда и др.

Теоретическую основу данной дипломной работы составили труды вышеуказанных авторов, а также таких ученых как: А.В. Антропов, К.А. Белозерова, Т.А. Демина, Е.А. Мухорин, А.Я. Петров, Е.Р. Храмцова, Д.А. Шарафутдинов и др. Трудовой кодекс РФ, Рекомендации Международной Организации Труда «О трудовом правоотношении» от 15.06.2006 № 198 и др.

Теоретическая значимость исследования заключается в систематизации и углублении научных знаний о трудовом договоре как ключевом институте трудового права.

Практическая значимость исследования заключается в том, что содержащиеся в работе выводы и предложения могут быть использованы: в правотворческой деятельности для совершенствования норм Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов; в учебном процессе при преподавании курсов «Трудовое право», «Право социального обеспечения» для формирования у студентов системного понимания института трудового договора.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные и частнонаучные методы, а именно: формально-юридический, сравнительно-правовой, историко-правовой, системный, метод анализа и синтеза, конкретно-социологический.

1 Теоретико-правовые основы трудового договора как ключевого института трудового права

1.1 Понятие и юридическая природа трудового договора

В качестве фундаментального принципа, составляющего основу правового регулирования сферы труда, частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации гарантируется право на свободу труда¹. Для практической реализации данного конституционного положения государством осуществляется комплекс разносторонних мер, включая формирование системы правового регулирования отношений в области труда. Ключевым институтом, опосредующим возникновение и содержание указанных отношений, выступает трудовой договор.

Трудовой договор представляет собой фундаментальный, многогранный правовой институт, выступающий в качестве краеугольного камня всей системы трудового права. Его юридическая природа является комплексной и может быть рассмотрена через призму нескольких взаимосвязанных аспектов, что позволяет раскрыть его сущностное содержание, выходящее за рамки простого нормативного перечисления условий.

Легальная дефиниция трудового договора, закреплённая в ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), определяет его как «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. - 2009. - № 4. - Ст. 445.

размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя»¹.

Указанная законодательная трактовка, будучи комплексной и охватывающей основные признаки трудового договора (личный характер труда, подчинение работника внутреннему распорядку, обеспечение условий труда работодателем), служит общепризнанной доктринальной основой для исследований современных авторов².

В научной литературе наряду с опорой на легальное определение наблюдаются попытки его изменения. Так, И.В. Решетнюк предлагает краткую трактовку, акцентируя внимание на том, что «трудовой договор представляет собой соглашение, содержащее перечень взаимных обязанностей сторон»³.

Э.А. Сидоров фокусируется на формально-юридическом аспекте, определяя договор как «соглашение, существенные условия которого концентрируются в едином документе»⁴.

Объединяющим началом подобных авторских дефиниций остается признание договорной природы данного акта, что подразумевает добровольность волеизъявления и формальное равенство сторон в момент его заключения. На это равенство указывает К.Ю. Гайдук, отмечая, что «стороны договора являются равноправными и свободными»⁵.

Закрепленное определение трудового договора на законодательном уровне включает в себя ключевые взаимные обязательства сторон, составляющие существо их правовой связи и подлежащие безусловному

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

² Алехина С.О. Трудовой договор: понятие и содержание // Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. – Нефтекамск, 2019. – С. 137-140.

³ Решетнюк И.В. Трудовой договор: понятие, содержание и виды [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2022. – № 1 (396). – С. 193-195.

⁴ Сидоров Э.А. Трудовой договор: понятие, признаки, значение // Сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2019. – С. 75-78

⁵ Гайдук К.Ю. Понятие трудового договора в условиях повышения эффективности трудовой функции и его содержание // Сборник статей V Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2019. – С. 103-107.

исполнению. В целях его дальнейшей концептуальной полноты и системной согласованности с действующим законодательством представляется методологически верным дополнительно интегрировать в данную дефиницию существенный признак, закреплённый в ст. 15 ТК РФ¹. Указанная норма определяет трудовые отношения как основанные на соглашении о личном выполнении работником за плату трудовой функции, раскрывая последнюю через конкретные формы: работу по должности, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретный вид поручаемой работы.

Таким образом, содержательное наполнение трудовой функции выступает центральным, конституирующим элементом в структуре соглашения о труде. В этой связи в перспективе совершенствования видится научно обоснованным и целесообразным прямое включение данного элемента в текст легального определения, данного в ст. 56 ТК РФ². Подобная корректура позволила бы не только усилить внутреннюю согласованность Кодекса, но и подчеркнуть в базовой дефиниции определяющую роль трудовой функции как основного предмета договорного волеизъявления сторон, вокруг которого формируется вся совокупность взаимных прав и обязанностей.

Анализ данной дефиниции позволяет сформулировать отличительные признаки (черты) трудового договора:

- личное выполнение работником трудовой функции;
- предметом трудового договора является процесс труда («живой» труд), а не его результат;
- обязанность работодателя организовывать труд и обеспечить работнику здоровые и безопасные условия труда;
- соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка;
- заработная плата по заранее установленным нормам, но не ниже минимального размера, установленного федеральным законом.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

² Там же. Ст. 56.

В рассматриваемом аспекте важное теоретическое и практическое значение имеет Рекомендации Международной Организации Труда от 15 июня 2006 года № 198 «О трудовом правоотношении»¹ (далее – Рекомендации МОТ № 198), в которой указаны характерные признаки трудового правоотношения – зависимость и подчиненность.

В качестве значимого теоретического наследия следует отметить позицию известного русского цивилиста Л.С. Таля, который выделил следующие критерии трудового договора:

- работник предоставляет свою рабочую силу в пользу предприятия (хозяйства);
- от нанятого по трудовому договору требуется личное выполнение работы;
- из соглашения вытекает подчинение нанявшегося хозяйской власти работодателя, который, в свою очередь, обязан охранять личность работника от опасностей, сопряженных с его пребыванием в чужой хозяйственной сфере;
- нанявшийся имеет право на вознаграждение за свой труд, не зависящее от того, воспользовался ли работодатель результатами его труда².

В более поздних трудах Л.С. Таль сформулировал следующие основополагающие начала трудового договора:

- долговременное предоставление рабочей силы, что качественно отличается от передачи имущественных благ;
- обязательство рабочего приложить свою рабочую силу к промышленному предприятию работодателя;
- подчинение рабочего внутреннему порядку и хозяйской власти предприятия;
- обязательство работодателя по выплате вознаграждения, носящего алиментарный характер³.

¹ О трудовом правоотношении: Рекомендации Международной Организации Труда от 15.06.2006 № 198 (ред. от 12.06.2023). – URL: <http://www.ilo.org/> (дата обращения 10.12.2025).

² Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч.: Общие учения. Ярославль, 1913. – С. 80.

³ Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. – С. 72.75.

Анализ существенных признаков трудового договора позволяет провести его разграничение со смежными гражданско-правовыми договорами, также связанными с применением труда (договор подряда, возмездного оказания услуг).

Согласно пункту 7 Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 года провозглашается, что труд не является товаром¹. Данный постулат указывает на то, что в основе трудовых отношений лежит личностное начало, а их социальная природа принципиально отличает их от имущественных отношений, регулируемых гражданским правом.

Предметом указанных гражданско-правовых договоров, как правило, выступает овеществленный результат труда. В рамках договоров подряда, возмездного оказания услуг, поручения, авторского договора и иных соглашений, связанных с использованием труда, физическое лицо не принимает на себя обязанность по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка и подчинению режиму работы организации, поскольку оно самостоятельно организует свою деятельность, действуя на собственный риск и обеспечивая охрану своего труда.

В соответствии с частью 4 статьи 11 ТК РФ, «если отношения, основанные на использовании личного труда, были первоначально оформлены гражданско-правовым договором, но впоследствии в установленном порядке признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям подлежат применению нормы трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права»².

Следует особо отметить, что пункт 4 Рекомендации МОТ № 198 предписывает, чтобы национальная политика как минимум включала меры, направленные на разработку руководящих указаний для заинтересованных

¹ Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация Международной организации труда от 18.06.1998 // Российская газета. – 1998.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

сторон по установлению фактического наличия индивидуального трудового правоотношения, а также на противодействие скрытым формам трудовых отношений¹. Речь идет, в частности, о ситуациях, когда используются иные виды договорных соглашений, способные маскировать действительный правовой статус лица. При этом скрытое трудовое правоотношение возникает в случае, когда работодатель рассматривает конкретное лицо не в качестве наемного работника, а подобные договоренности могут приводить к лишению работников правовой защиты, на которую они имеют законное право.

В развитие этих положений пункт 11 Рекомендации МОТ № 198 указывает, что в целях облегчения процедуры установления факта существования индивидуального трудового правоотношения государствам-членам МОТ следует предусмотреть возможность введения правовой презумпции существования такого правоотношения при доказанности наличия одного или нескольких соответствующих признаков².

К разновидностям трудового договора относится трудовой (служебный) контракт, который, как правило, носит срочный характер. Заключение подобных контрактов распространено в сфере государственной гражданской и муниципальной службы. При этом сфера их применения не должна получать чрезмерно широкого распространения. Напротив, учитывая специфические правовые последствия, которые могут быть не полностью благоприятны для работника – временный характер трудовой связи, повышенный уровень ответственности и расширение дискреционных полномочий работодателя, – трудовые (служебные) контракты должны заключаться исключительно в случаях, прямо предусмотренных федеральным законом.

Трудовой договор требует отграничения от смежных договоров, сопряженных с трудовыми отношениями, таких как ученический договор,

¹ О трудовом правоотношении: Рекомендации Международной Организации Труда от 15.06.2006 № 198 (ред. от 12.06.2023). – URL: <http://www.ilo.org/> (дата обращения 10.12.2025).

² Там же. П. 11.

договор о повышении квалификации, договор о профессиональном обучении, договор о полной материальной ответственности работника и иные.

Указанные договора, хотя и связаны с реализацией способности к труду или вытекают из существующего трудового отношения, обладают самостоятельной правовой природой и выполняют служебную или обеспечительную функцию по отношению к основному трудовому обязательству.

Так, ученический договор, регламентируемый главой 32 Трудового кодекса РФ¹, является самостоятельным видом соглашения, которое может заключаться как с кандидатом на работу, так и с действующим работником. Его предметом выступает не выполнение трудовой функции, а получение профессионального образования или переобучение. Данный договор порождает особые взаимные обязательства: работодателя – по организации и оплате обучения, а ученика – по освоению программы и последующей отработке в течение согласованного срока. Несмотря на тесную связь, он не подменяет собой трудовой договор, а предшествует ему или дополняет.

Аналогичным образом, договор о полной материальной ответственности, предусмотренный статьями 244, 277 ТК РФ², представляет собой гражданско-правовое по своей сути соглашение, заключаемое в дополнение к трудовому договору. Его целью является конкретизация условий и пределов возмещения ущерба, причиненного работодателю, в случаях, прямо установленных федеральным законом (например, при работе с ценностями). Такой договор не создает новое трудовое отношение, а лишь конкретизирует один из элементов уже существующего, а именно – меру имущественной ответственности работника.

Таким образом, корректное разграничение трудового договора и сопутствующих ему соглашений имеет существенное практическое значение.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

² Там же. Ст. 244, 277.

Оно позволяет определить применимый правовой режим, порядок разрешения споров, а также гарантии и обязанности сторон. Квалификация правоотношения в качестве трудового влечет распространение на работника всей совокупности защитных мер, предусмотренных трудовым законодательством, что не характерно для смежных договорных конструкций.

Юридическая природа и многогранная роль трудового договора в механизме правового регулирования раскрываются через его юридическое значение. По мнению И.А. Шестерякова, оно проявляется в четырех ключевых аспектах:

1. договор выступает в качестве одного из источников трудового права, конкретизирующего общие нормы применительно к конкретным отношениям;
2. он является основной правовой формой реализации конституционного права на труд;
3. договор представляет собой модель правоотношения, действие которого осуществляется в рамках государственно установленных правил, определяющих комплекс договорных прав и обязанностей в границах индивидуального трудового отношения;
4. он интерпретируется как юридический состав (совокупность юридических фактов), опосредующий динамику индивидуального трудового правоотношения (его изменение и прекращение)¹.

Обобщая проведенный анализ, можно констатировать, что трудовой договор выступает в качестве базового правообразующего соглашения, призванного обеспечивать баланс и реализацию охраняемых законом прав и интересов обеих сторон трудового отношения. Одной из его ключевых социально-правовых функций является правовая индивидуализация трудового положения конкретного работника, достигаемая путем адаптации содержания

¹ Шестеряков И.А. Понятие и содержание трудового договора // Сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2019. – С. 247-250.

договора к особенностям поручаемой ему трудовой функции, квалификации и специфике деятельности работодателя.

Таким образом, трудовой договор – это не просто соглашение о труде, а юридический факт сложного состава, порождающий устойчивое правовое состояние – трудовое правоотношение. Он служит основным инструментом реализации конституционного права на труд, конкретизируя его в рамках индивидуального соглашения. Именно через призму трудового договора достигается баланс между хозяйственной целесообразностью, правом работодателя на управление трудом и гарантированными правами работника на справедливые условия труда, оплату и социальную защиту. Следовательно, правильное понимание его дуалистической природы является ключом к корректному правоприменению и дальнейшему совершенствованию трудового законодательства.

1.2 Стороны трудового договора: правовой статус и характеристика

Исследование правовой природы и структурных элементов трудового договора является неполным без детального анализа его субъектного состава. Ключевыми фигурами, формирующими договорные отношения в сфере труда, выступают работник и работодатель. Их правовой статус, закрепленный в статье 56 ТК РФ¹, представляет собой комплекс взаимосвязанных прав, обязанностей, гарантий и ответственности, определяющих содержание трудового правоотношения.

В соответствии со ст. 20 ТК РФ работником признается «физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем»².

В современном русском языке понятие «работник» обладает двумя основными значениями:

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

² Там же. Ст. 20.

1. Лицо, осуществляющее трудовую деятельность¹.
2. Лицо, занятое в определенной сфере профессионального труда².

Ранее Кодекс законов о труде РФ оперировал понятием «трудоустройство» (ст. 15)³. В концептуальном плане данные категории могут рассматриваться как тождественные, поскольку термин «трудоустройство» обозначает лицо, существующее за счет доходов от собственного труда. Тем не менее, к числу трудоустроенных, очевидно, следует относить также лиц, выполняющих работу на основании гражданско-правовых договоров, государственных и муниципальных служащих, адвокатов, частных нотариусов и др.

С юридической точки зрения обоснованным является вывод о более широком содержании понятия «трудоустройство» по сравнению с термином «работник», поскольку первое выходит за рамки предмета трудового права.

Одновременно необходимо принимать во внимание, что категория «трудоустройство» активно используется в международных конвенциях и рекомендациях.

Данный термин также закреплен в трудовом законодательстве ряда зарубежных государств. В качестве примеров можно привести итальянский Закон от 30 мая 1970 года № 300 «Нормы об охране свободы и достоинства трудоустроенных, о профессиональной свободе на рабочих местах и о порядке трудоустройства» и испанский Закон от 10 марта 1980 года № 8 «О статусе прав трудоустроенных». При этом в отдельных странах, например, в Великобритании, правовая доктрина и законодательство проводят различие между понятиями «наймный работник» и «трудоустроенный», придавая последнему более широкое значение и объем.

В современном российском трудовом праве неоднообразно толкуется термин «работник». Так, Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ

¹ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Азъ, 1995. – С. 627.

² Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Азъ, 1995. – С. 803.

³ Кодекс законов о труде Российской Федерации» (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. - 1971. - № 50. - Ст. 1007. (утратил силу).

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» содержит расширительное определение, согласно которому «работником считается не только физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с организацией, но также индивидуальный предприниматель и учащийся образовательного учреждения профессионального образования»¹. Подобная трактовка представляется дискуссионной, поскольку объединяет в одном понятии субъектов, правовой статус которых регулируется различными отраслями права: трудовым, гражданским и административным.

Аналогичный широкий подход демонстрирует Федеральный закон от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», который причисляет «к работникам лиц, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам»².

Положительным является тот факт, что в отечественной юридической науке работник с самого начала рассматривался как специфический субъект именно трудового права и сторона трудового договора, несмотря на первоначальное использование более узкой категории «фабричный рабочий». Например, А.Н. Быков определял фабричного рабочего как лицо, занятое работой на фабрике и для фабрики в пределах фабричной территории, за исключением извозчиков, рабочих, занятых новым строительством, и временных рабочих, выполнявших случайные краткосрочные работы (менее семи дней).

Концептуальный вклад в исследование данной проблемы внес Л.С. Таль, чье изучение юридической природы трудового договора позволило сформулировать более точное научное определение. По его мнению, работник – это физическое лицо, которое обещает за известное вознаграждение приложить свою рабочую силу на определённый или неопределённый срок к

¹ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

² О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 14.12.2025) // Российская газета. – 2007. – № 164.

промышленному предприятию другого лица, подчиняться внутреннему порядку этого предприятия и хозяйской власти¹.

Вступление работника в трудовые правоотношения требует наличия у него трудовой правосубъектности. Полноценный правовой статус возникает с 18 лет. Однако ТК РФ устанавливает ряд исключений, допуская заключение договора с 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ), а в определённых случаях – с 15 и 14 лет (ч. 2, 3 ст. 63 ТК РФ)². Правосубъектность несовершеннолетних является ограниченной: они не могут нести полную материальную ответственность, работать сверхурочно, а для лиц младше 14 лет обязательным является согласие родителей и органов опеки.

Особый режим установлен для творческой сферы (ч. 4 ст. 63 ТК РФ³), где с согласия законных представителей и органов опеки возможен труд лиц младше 14 лет при условии отсутствия вреда здоровью, нравственному развитию и обучению. Перечень таких организаций и работ является исчерпывающим. Нарушение этих норм влечёт ответственность работодателя, но не лишает несовершеннолетнего работника права на оплату труда.

Личный характер трудового договора предполагает, что интересы работника при его исполнении могут представлять только уполномоченные им лица (на основе доверенности) или, для несовершеннолетних, их законные представители и органы опеки и попечительства.

Права работника закреплены в первую очередь в статье 21 ТК РФ⁴ и конкретизированы в иных нормах трудового законодательства. Ключевые права можно классифицировать по следующим группам:

1. Права, связанные с реализацией права на труд: заключение, изменение и расторжение трудового договора; предоставление работы, обусловленной

¹ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. – С. 97.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

³ Там же. Ч. 4 ст. 63.

⁴ Там же. Ст. 21.

договором; право на рабочее место, соответствующее государственным нормативам охраны труда.

2. Права в сфере оплаты и нормирования труда: своевременная и в полном размере выплата заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3. Права на защиту и гарантии: право на объединение, включая создание профессиональных союзов; право на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах; право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров; право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, включая право на судебную защиту; право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров; право на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей; право на обязательное социальное страхование.

4. Права на информацию и профессиональное развитие: право на подготовку и дополнительное профессиональное образование; право на получение полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

Обращая внимание на обязанности работника, стоит отметить, что они закреплены в той же статье и конкретизируются в трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях. К ним относятся:

1. Обязанность добросовестно исполнять трудовую функцию: добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину.

2. Обязанности по охране имущества и соблюдению норм: бережно относиться к имуществу работодателя (включая имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, если работодатель несет за него ответственность); соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3. Иные обязанности: незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Таким образом, права и обязанности работника находятся в неразрывном единстве и составляют основу его правового положения в трудовом правоотношении. Гарантией реализации прав является исполнение обязанностей работодателем, а надлежащее исполнение работником своих обязанностей – условием стабильности трудовых отношений и эффективности деятельности организации.

Работодателем в трудовых правоотношениях признается сторона трудового договора, которой может являться как юридическое, так и физическое лицо.

В Толковом словаре С.И. Ожегова в понятие «работодателя» включаются «лица, которые вправе предоставлять работу, различным категориям граждан, в качестве нанимателей»¹.

В Большом юридическом словаре А.Я. Сухарева, указано, что «к работодателям относятся как физические, так и коммерческие и некоммерческие лица, в качестве организаций, заключившие специальные, трудовые договоры с работниками». Во всех случаях, установленных федеральным законодательством, статус работодателей может быть присвоен

¹ Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. 100000 слов. М.: «Мир и образование». 2018. – С. 736.

и иным субъектам, наделенными соответствующими правами заключать трудовые договора¹.

Понятие «работодатель» на протяжении всего исторического развития, как трудового права, так и трудового законодательства применялось в отношении лиц, предоставляющих работу.

В действующих нормах ТК РФ к работодателям относят, прежде всего, те организации, которые на рынке труда относятся к субъектам, предлагающим людям возможности наемного труда с определенными условиями труда работников. С.В. Колобова, а также Ю.С. Сергеенко, при описании наиболее существенных признаков субъектов трудового права, в качестве работодателей, «описывает те организации, чей правовой статус, позволяет им законно предоставлять физическим лицам место работы на условиях платности их наемного труда»².

Физическое лицо приобретает правосубъектность работодателя при наличии всех элементов правового статуса субъекта трудового права. Общее правило предусматривает достижение для этого возраста 18 лет. Исключением являются случаи эмансипации – признания лица полностью дееспособным решением суда до достижения указанного возраста.

Работодатель – физическое лицо вправе делегировать часть своих полномочий иным физическим лицам посредством оформления доверенности, где должны быть четко определены передаваемые права и обязанности. Если трудовой договор заключается с физическим лицом, использующим труд работников для личного обслуживания и ведения домашнего хозяйства, такой договор подлежит обязательной регистрации в органе местного самоуправления. Логично предположить, что и факт передачи полномочий такому работодателю-физическому лицу также требует регистрации в том же органе. Данный вывод обусловлен необходимостью осуществления местными

¹ Большой юридический словарь / Под ред. А. Я. Сухарева. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 858.

² Колобова С.В., Сергеенко Ю.С., Трудовое право России. Учебник, 2-е издание, переработанное и дополненное. М.: «Юстицинформ». 2018. – С. 525.

властями контрольных функций, в частности, за исполнением работодателем обязанностей по обязательному социальному страхованию нанятых работников. Эффективный контроль, в свою очередь, предполагает информированность органа о круге лиц, уполномоченных действовать от имени данного работодателя.

От имени работодателя – юридического лица его функции реализуют конкретные физические лица, признанные его законными представителями. Круг таких лиц, обладающих правом приема и увольнения, определяется в соответствии с частью 6 статьи 20 ТК РФ¹ на основании:

- федеральных законов и иных нормативных правовых актов;
- учредительных документов самого юридического лица;
- внутренних локальных нормативных актов организации.

Таким образом, действующее законодательство устанавливает, что правомочия работодателя возникают у физических лиц исключительно в силу прямого указания в учредительных и локальных документах организации. Порядок наделения данными полномочиями должен быть детально регламентирован в этих документах. Соответственно, предоставить права работодателя вправе только те органы или должностные лица, компетенция которых прямо предусмотрена учредительными и локальными актами.

Из данного принципа вытекает важное следствие: руководитель организации, который сам получил полномочия по приему и увольнению в установленном порядке, не вправе произвольно делегировать эти полномочия другим лицам (например, путем выдачи доверенности), если такая возможность прямо не предусмотрена упомянутыми документами. Подобное делегирование противоречило бы законодательству, которое связывает возникновение полномочий работодателя не с гражданско-правовыми институтами (доверенность), а с корпоративными процедурами, закрепленными в учредительных и локальных актах.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

Следовательно, любые распоряжения и акты (например, приказы об увольнении), изданные лицом, действующим лишь на основании доверенности, выданной руководителем без соответствующей корпоративной легитимации, не могут порождать юридически значимые последствия для работников, поскольку исходят от субъекта, не наделенного надлежащими полномочиями работодателя.

Работодатель обладает комплексом прав и обязанностей, закрепленных в трудовом законодательстве, а именно в статье 22 ТК РФ¹, которые направлены на регулирование трудовых отношений, обеспечение производственной дисциплины и защиту интересов сторон.

К правам работодателя законодательство относит:

1. Заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.
2. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения в организации.
3. Поощрение работников за добросовестный и эффективный труд, используя формы поощрения, предусмотренные трудовым законодательством, коллективными договорами и локальными нормативными актами.
4. Требование исполнения трудовых обязанностей.
5. Привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
6. Принятие локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в организации.
7. Создание объединений работодателей.
8. Создание производственного совета.
9. Реализация прав в области специальной оценки условий труда.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

10. Проведение самостоятельной оценки соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

К обязанностям работодателя законодательство относит: соблюдение трудового законодательства; предоставление работы; обеспечение безопасности и условий труда; обеспечение средствами для выполнения трудовых обязанностей; обеспечение равной оплаты труда; своевременная выплата заработной платы; ведение коллективных переговоров; предоставление информации представителям работников; ознакомление работников с локальными актами; выполнение предписаний контролирующих органов; рассмотрение представлений профсоюзных органов; создание условий для участия работников в управлении организацией; обеспечение бытовых нужд работников; обязательное социальное страхование; возмещение вреда работникам и исполнение иных обязанностей.

Таким образом, работник и работодатель выступают в качестве фундаментальных, взаимоопределяющих сторон трудового правоотношения. Их правовой статус, в основе которого лежат начала формального равенства и автономии воли при заключении трудового договора, трансформируется в отношения юридически оформленной субординации и экономической зависимости в процессе его исполнения.

2 Содержание трудового договора: условия, проблемы и практика применения

2.1 Структура и виды условий трудового договора

Трудовой договор, будучи центральным элементом трудовых правоотношений, обладает чёткой структурой, определённой законодательством Российской Федерации. Содержание трудового договора в юридической доктрине российского трудового права представляет собой совокупность согласованных сторонами условий, которые определяют конкретные права, обязанности и ответственность работника и работодателя в рамках возникающего трудового правоотношения.

В науке трудового права выделяют два вида условий трудового договора в зависимости от порядка их установления:

- 1) условия, определяемые самими сторонами (непосредственные условия);
- 2) условия, которые не определяются сторонами, а предусмотрены ТК РФ, иными нормативными правовыми актами о труде (опосредованные условия)¹.

В правовой доктрине указанные виды условий нередко называются соответственно договорными и внедоговорными.

Непосредственные условия в свою очередь подразделяются на обязательные и дополнительные.

Обязательные условия – это условия, соглашение по которым является конститутивным признаком заключённого договора. Их перечень установлен частью второй статьи 57 ТК РФ². Однако важной особенностью российского регулирования, отражённой в научном анализе, является то, что отсутствие в

¹ Алехина С.О. Трудовой договор: понятие и содержание // Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. – Нефтекамск, 2019. – С. 137-140.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

договоре какого-либо из этих условий не влечёт признания его незаключённым. В такой ситуации возникает правовая обязанность сторон дополнить договор недостающими условиями.

К обязательным условиям, согласно действующей редакции ТК РФ, относятся:

1. Место работы с указанием юридического адреса работодателя, а при работе в обособленном подразделении – его наименования и местонахождения.

2. Трудовая функция, определяемая через работу по должности (профессии, специальности) в соответствии со штатным расписанием, с указанием квалификации. Для должностей, связанных с предоставлением льгот или ограничений, наименование должно строго соответствовать квалификационным справочникам или профессиональным стандартам.

В настоящее время действуют: Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37¹; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30², в которых содержится перечень официальных наименований профессий и должностей, существующих в различных отраслях производства.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 года № 787³ Минтруду России было поручено организовать совместно с

¹ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) (ред. от 27.03.2018) // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации – 4-е издание, дополненное, Москва. – 2002.

² Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (ред. от 09.04.2018) – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_78176/ (дата обращения: 23.12.2025).

³ О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) // Российская газета. – 2002. – № 212.

федеральными органами исполнительной власти разработку Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и порядка их применения, а также утвердить указанные справочники и порядок их применения.

3. Дата начала работы, а для срочного договора – также срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

4. Условия оплаты труда, включающие размер тарифной ставки (оклада), доплат, надбавок и поощрительных выплат. В условиях рынка это условие рассматривается как конститутивное.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха – подлежит включению, если он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

6. Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

7. Условие, определяющее характер работы (подвижной, разъездной, в пути).

8. Условие об обязательном социальном страховании работника.

Важно отметить, что невключение в содержание трудового договора обязательных условий (либо одного из них) является нарушением ст. 57 ТК РФ¹, что может повлечь административную ответственность, предусмотренную ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации² (далее – КоАП РФ), работодателя и его должностных лиц либо дисциплинарную ответственность руководителя организации, руководителей структурных подразделений организации, их заместителей (ст. 195 ТК РФ³).

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 29.12.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2026) // Российская газета. – 2001. – № 256.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

Ярким примером привлечения к административной ответственности служит случай с ООО «Южный морской порт». В ходе проведения проверки соблюдения трудового законодательства было установлено, что в трудовом договоре от 1 октября 2018 года, заключенном с работником Г., отсутствовало обязательное условие об условиях труда на рабочем месте. Данное обстоятельство, являющееся нарушением требований статьи 57 ТК РФ, послужило непосредственным основанием для привлечения юридического лица к административной ответственности¹.

В научной литературе высказываются критические замечания относительно состава обязательных условий. В частности, указывается на избыточность включения в их число условий о режиме рабочего времени и отдыха (поскольку общий режим устанавливается локальными актами, а специальный может быть отнесён к дополнительным условиям) и о характере работы (который, по сути, предопределён трудовой функцией и также может рассматриваться как дополнительное условие). Также дискутируется вопрос о целесообразности отнесения к обязательным производным условиям (о гарантиях за вредные условия и об обязательном социальном страховании), поскольку они устанавливаются законом независимо от воли сторон².

Следующие условия, которые будут рассмотрены – дополнительные. Данные условия включаются в договор исключительно по усмотрению и взаимной договорённости сторон. Их отсутствие не влияет на факт заключения трудового договора, однако их наличие порождает юридически значимые последствия, и их неисполнение влечёт соответствующую ответственность. Ключевое ограничение, установленное частью 4 статьи 57 ТК РФ³, заключается в том, что дополнительные условия не должны ухудшать

¹ Решение Ростовского областного суда от 15 октября 2019 г. по делу № 11-1171/2019 // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 20.12.2025).

² Петров А.Я. Трудовой договор. Учебное пособие / А.Я. Петров. 4-е изд. перераб. и доп. М.: Юрайт. 2020.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

положение работника по сравнению с установленными законодательством нормами. Перечень таких условий включает:

- уточнение места работы и (или) рабочего места;
- условие об испытательном сроке;
- обязанность о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- обязанность работника отработать после обучения, оплаченного работодателем;
- условия о дополнительном страховании, негосударственном пенсионном обеспечении;
- улучшение социально-бытовых условий работника и его семьи;
- детализация применительно к конкретному работнику прав и обязанностей, установленных законом.

Условия трудового договора, касающиеся конфиденциальной информации, включая охраняемую законом тайну, могут носить не только характер дополнительных условий, но и производный либо обязательный характер. Государственная тайна, а также большинство видов профессиональной тайны и некоторые иные конфиденциальные сведения определены на законодательном уровне. Следовательно, являясь неотъемлемым элементом трудовой функции, соответствующие обязанности по их защите возникают не из договора, а, в терминологии науки трудового права, носят производный характер, то есть имплантируются в содержание трудового договора непосредственно из норм права¹.

Установленные в локальном порядке коммерческая и служебная тайны могут приобретать статус производного или обязательного условия в зависимости от того, сопряжена ли трудовая функция работника исключительно с обработкой сведений ограниченного доступа. В подобных ситуациях отказ лица от принятия обязанности по сохранению

¹ Шестеряков И.А. Понятие и содержание трудового договора // Сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2019. – С. 247-250.

конфиденциальной информации равнозначен отказу от заключения трудового договора¹.

Положение о неразглашении конфиденциальной информации выступает в качестве дополнительного условия трудового договора лишь тогда, когда сохранение такой информации не входит в круг основных трудовых обязанностей работника.

Факультативная природа условия о неразглашении охраняемой законом тайны подтверждается тем, что соответствующая обязанность распространяется на всех работников, которым такая тайна (вне зависимости от ее вида) стала известна в связи с их деятельностью. Законодательство не ограничивает круг лиц, на которых может быть возложена обязанность неразглашения конфиденциальных сведений (в качестве дополнительного условия договора), определенными категориями работников.

Любой вид конфиденциальной информации подлежит детальной конкретизации. В противном случае отсутствуют юридические основания для возложения соответствующей обязанности на сторону трудового договора и требования ее исполнения².

По взаимному согласию сторон в трудовой договор могут быть инкорпорированы права и обязанности работника и работодателя, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также вытекающие из условий коллективного договора и соглашений.

При этом отсутствие в тексте трудового договора каких-либо из перечисленных прав и (или) обязанностей сторон не может трактоваться как отказ от их реализации или исполнения.

¹ Андреева Л. А. О некоторых аспектах содержания трудового договора / Л.А. Андреева, Е.А. Лукина, О.М. Медведев // Государство и право. – 2010. – № 7.

² Иванов Д.В. Конфиденциальная информация как условие трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009.

Кроме обязательных и дополнительных условий трудового договора ст. 57 ТК РФ предусматривает, что в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

Таким образом, структура и видовое многообразие условий трудового договора формируют целостную, иерархически организованную систему, которая выступает основным правовым механизмом конкретизации трудового правоотношения. Проведенный анализ позволяет констатировать, что содержание договора складывается из двух фундаментальных пластов: непосредственных условий, вырабатываемых волеизъявлением сторон, и опосредованных условий, императивно вводимых в договорное поле действующим законодательством, коллективными и локальными нормативными актами. Ключевое значение для правовой квалификации договора имеет дифференциация непосредственных условий на обязательные и дополнительные, что обеспечивает баланс между государственной защитой работника и гибкостью договорного регулирования.

2.2 Актуальные проблемы определения содержания трудового договора и судебная практика

Определение содержания трудового договора представляет собой фундаментальную задачу трудового права, непосредственно влияющую на стабильность отношений между работником и работодателем. Содержание договора традиционно рассматривается в двух аспектах: как юридический факт, порождающий правоотношение и очерченный исключительно согласованными сторонами условиями, и как само правоотношение, включающее наряду с договорными также права и обязанности, императивно установленные законом. Государственное вмешательство в автономию воли сторон, ограничивающее свободу договора, обосновывается необходимостью защиты экономически более слабой стороны – работника, а также достижения общественно значимых целей социальной стабильности.

Определение содержания трудового договора, в частности его обязательных условий, представляет собой значимую правовую проблему, что подтверждается многочисленными судебными спорами. Особую сложность на практике вызывает корректное закрепление условия о месте работы, которое, согласно ст. 57 ТК РФ, является обязательным¹. Анализ судебной практики выявляет системные противоречия и пробелы в законодательном регулировании данного института.

Одной из ключевых проблем выступает внутренняя несогласованность положений ст. 57 ТК РФ. С одной стороны, норма обязывает указывать место работы как обязательное условие, а в случае приёма в филиал или иное обособленное структурное подразделение – его местонахождение. С другой стороны, уточнение места работы с указанием структурного подразделения и его адреса отнесено той же статьей к числу дополнительных условий. Это нормативное противоречие порождает правовую неопределенность для работодателей и становится причиной нарушений.

В качестве примера приведем дело, рассмотренное в Дзержинском районном суде г. Перми по исковому заявлению инспектора труда в отношении

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

ЗАО «Уралмостострой» относительно того, что в трудовом договоре с гражданином С. в качестве места работы не был указан адрес филиала, в который этот гражданин принят на работу. ЗАО «Уралмостострой» нарушения отрицал, ссылаясь на то, что обязательные условия трудового договора указаны. Несмотря на протест, суд признал исковое заявление инспектора правомочным и обязал ЗАО «Уралмостострой» оплатить штраф¹.

Другой острой проблемой является отсутствие в трудовом законодательстве легального определения понятия «место работы». Это приводит к произвольному и зачастую расширительному толкованию данного термина работодателями в своих интересах. Типичным случаем является указание в качестве места работы адреса головной организации, в то время как работник фактически осуществляет трудовую функцию в обособленном подразделении, расположенном в иной местности, что напрямую влияет на объем его прав (например, на получение районных коэффициентов и надбавок).

В качестве примера можно привести решение Куйбышевского районного суда по иску гражданина Б. к АО «Гута Банк». Работодатель указывал в договоре местом работы московский головной офис, тогда как истец фактически трудился в регионе, приравненном к Крайнему Северу, и требовал соответствующую процентную надбавку. Суд удовлетворил иск, обязав банк произвести выплаты, тем самым подтвердив приоритет фактического места осуществления трудовой функции над формальным указанием в договоре².

Отдельный комплекс проблем связан с регламентацией условия о месте работы при дистанционном характере труда. Перевод сотрудника на удаленную работу представляет собой изменение существенного условия договора о месте работы. Частая практика осуществления такого перевода по устной договоренности создает значительные правовые риски для обеих

¹ Постановление Дзержинского районного суда г. Перми от 28 сентября 2017 г. по делу № 12-553/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. – URL: <https://bit.ly/3RDE5Nq> (дата обращения: 22.12.2025).

² Постановление Куйбышевского районного суда от 17 июля 2020 г. по делу № 2- 287/20202017 // Судебные и нормативные акты РФ. – URL: <https://bit.ly/3TJNx3p> (дата обращения: 22.12.2025).

сторон: для работодателя – сложности в контроле и доказывании факта работы, для работника – проблемы с подтверждением условий труда и получением положенных компенсаций (например, за использование личного оборудования). Судебная практика исходит из необходимости обязательного заключения дополнительного соглашения, детально регламентирующего новый режим.

Несмотря на наличие в ст. 312.1 ТК РФ¹ определения дистанционной работы, действующее законодательство не содержит специальных правил определения и фиксации места работы для данной категории работников. Этот пробел провоцирует конфликты, аналогично описанным выше, когда работодатель указывает в договоре адрес своей организации, а работник требует применения льгот и компенсаций, обусловленных его фактическим местоположением.

Так, в Уватском районном суде рассмотрено дело по исковому заявлению гражданки К. к ООО «Триэл». Гражданку К. приняли в данную организацию в качестве работника на условиях осуществления деятельности дистанционно. Трудовые обязанности гражданка выполняла по месту постоянного проживания, в городе Новодвинске. Однако в качестве места работы в трудовом договоре был указан адрес места нахождения ООО «Триэл» – город Тюмень. Требование гражданки К. заключалось в выплате ей процентной надбавки к заработной плате, поскольку ее фактическое место работы находится в городе, отнесенном к городам Крайнего Севера. Суд принял решение удовлетворить иск гражданки и обязать ООО «Триэл» заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с гражданкой К. с указанием места работы, соответствующего месту ее жительства, а также выплатить ей причитающиеся денежные средства².

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

² Постановление Уватского районного суда от 13 июля 2020 г. по делу № 2-131/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. – URL: <https://bit.ly/3CWY2dS> (дата обращения: 22.12.2025).

Фундаментальной проблемой является отсутствие в ТК РФ легального определения понятия «изменение условий трудового договора». Законодатель, детально регламентируя процедуры в главе 12 ТК РФ, не раскрывает юридической сущности этого базового термина. Данный пробел создаёт почву для произвольного толкования, когда под одними и теми же фактическими обстоятельствами могут подразумеваться разные правовые процедуры – перевод на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ¹) или изменение определённых условий договора (ст. 74 ТК РФ²). Отсутствие чётких критериев разграничения приводит к частым ошибкам работодателей, которые маскируют изменение условий под перевод, либо, наоборот, осуществляют перевод без надлежащих оснований, что влечёт признание таких действий незаконными в судебном порядке.

Значительные сложности на практике порождает использование в тексте трудового договора отсылочных норм на локальные нормативные акты работодателя, такие как Положение об оплате труда или правила премирования. Доктринально признаётся двойственная природа таких условий: сама ссылка становится частью договора, в то время как материальное содержание определяется внешним актом. Вследствие этого последующее изменение работодателем соответствующего локального акта для конкретного работника может быть расценено как изменение условия самого трудового договора, требующее обязательного заключения письменного соглашения сторон в соответствии со ст. 72 ТК РФ³. Игнорирование этого требования является распространенным основанием для трудовых споров.

Особую актуальность в современных условиях приобретает проблема правомерного обоснования изменений по инициативе работодателя согласно

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

² Там же. Ст. 74.

³ Там же. Ст. 72.

ст. 74 ТК РФ¹. Закон допускает одностороннее изменение условий договора (за исключением трудовой функции) при наличии организационных или технологических изменений условий труда, таких как реорганизация производства, внедрение новой техники или изменение организационных условий труда. Ключевая трудность для работодателя заключается в необходимости не просто формальной ссылки на эти причины, а в доказывании их реального наличия и причинно-следственной связи с вносимыми изменениями в суде. Нечеткие формулировки в приказах о реорганизации, отсутствие технико-экономического обоснования нововведений или документов, подтверждающих структурные преобразования, регулярно приводят к признанию действий работодателя неправомерными.

Крайне важной сферой, порождающей массовые судебные разбирательства, является изменение условий оплаты труда. Ситуация усугубляется отсутствием устоявшейся судебной практики по ряду вопросов, например, по правомерности изменения формулы расчета заработной платы или введения плавающих окладов. В доктрине существуют две противоположные позиции: одна утверждает недопустимость одностороннего изменения оклада при любых обстоятельствах, другая – что корректировка возможна в рамках процедуры ст. 74 ТК РФ, так как неприкосновенной считается только трудовая функция. Эта неопределенность повышает риски для работодателей, а неправильное оформление таких изменений легко ведет к искам о восстановлении прежнего размера заработной платы.

Процедурные нарушения составляют отдельный блок проблем. В частности, ненадлежащее уведомление работника об изменениях: использование устной формы, несоблюдение двухмесячного срока, направление уведомлений без чёткого описания причин и сути предстоящих изменений. Согласно ст. 74 ТК РФ, уведомление должно быть письменным,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

вручено персонально под подпись и содержать исчерпывающую информацию¹. Нарушение данных требований служит самостоятельным основанием для оспаривания последующих действий работодателя, включая увольнение.

Таким образом, актуальные проблемы носят комплексный характер, охватывая вопросы квалификации условий, стандартов доказывания, соблюдения сложных процедур и адаптации традиционных конструкций к новым формам труда. Судебная практика в этой сфере выполняет функцию «живого» регулирования, формируя через прецеденты конкретные требования к действиям работодателя. Однако отсутствие легальных дефиниций и детализированных процедурных регламентов сохраняет высокий уровень судебных рисков и неопределенности для обеих сторон трудового отношения, что в свою очередь требует совершенствования в данном направлении.

2.3 Направления совершенствования законодательства о содержании трудового договора

Совершенствование законодательного регулирования содержания трудового договора является насущной необходимостью для обеспечения правовой определенности, стабильности трудовых отношений и минимизации судебных конфликтов. Анализ существующих правовых пробелов и коллизий, выявленных в том числе судебной практикой, позволяет сформулировать конкретные направления для модернизации норм законодательства. Эти направления нацелены на системное уточнение и детализацию обязательных условий договора, устранение внутренних противоречий и адаптацию законодательства к современным формам занятости.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.

Во-первых, важным направлением совершенствования является устранение коллизии в ст. 57 ТК РФ относительно указания места работы в структурном подразделении. В качестве первоочередной меры необходимо исключить данное противоречие путём законодательного переноса условия «об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения)» из перечня дополнительных в исчерпывающий перечень обязательных условий трудового договора. Это создаст однозначное требование для работодателя и лишит его возможности формального подхода к заполнению данного реквизита.

Во-вторых, закрепление на законодательном уровне понятия «место работы», а именно введение такого в ст. 209 ТК РФ. Предлагаемое определение может звучать следующим образом: «Место работы – это находящаяся в определённой местности (населенном пункте) организация (работодатель) или ее обособленное структурное подразделение (филиал, представительство), в которое работник систематически обязан являться для выполнения своей трудовой функции». Такое определение подчеркивает критерии систематичности и территориальной привязки к конкретному населенному пункту, что имеет ключевое значение для определения применяемого законодательства, в том числе в части районных коэффициентов.

В-третьих, важно закрепить указания места работы в трудовом договоре в случае осуществления трудовых обязанностей дистанционно, а именно считаем необходимым внести изменение в ст. 312.1 ТК РФ и дополнить ее частью 6: «В качестве места работы дистанционного работника указывается место непосредственного выполнения им трудовых обязанностей, определяемое работником самостоятельно».

В-четвертых, введение в ТК РФ легальной дефиниции «изменение условий трудового договора». Изменение условий трудового договора – это особая юридическая процедура модификации содержания первоначального соглашения между работником и работодателем, затрагивающая одно или несколько его существенных или дополнительных условий (таких как трудовая

функция, место работы, размер и система оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, характер работы, гарантии и компенсации), осуществляемая в порядке и по основаниям, строго предусмотренным трудовым законодательством. Чёткое нормативное закрепление сущности данного понятия позволит установить универсальные критерии, отграничивающие его от смежных правовых конструкций, таких как «перевод на другую работу», и сформировать единообразную судебную практику его толкования и применения.

Актуальным направлением совершенствования является детализация правовых последствий изменения локальных нормативных актов, на которые содержится ссылка в трудовом договоре. Доктрина двойственной правовой природы таких условий, когда сама отсылка является договорным условием, а ее содержательное наполнение определяется внешним актом, требует четкого законодательного признания. Необходимо закрепить правило, согласно которому изменение работодателем локального акта (например, Положения об оплате труда или премировании), существенно затрагивающее содержание отсылочного условия для конкретного работника, приравнивается к изменению самого трудового договора. Это повлечет обязанность соблюдения общего порядка изменений по ст. 72 ТК РФ, то есть заключения письменного соглашения с работником, что исключит распространенную практику одностороннего пересмотра ключевых условий оплаты.

Другим немаловажным направлением совершенствования является нормативная конкретизация и формализация оснований для изменений по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ), а именно более детальная законодательная расшифровка формулировок «изменения в организационных или технологических условиях труда». Законодателю следует предусмотреть не только открытый перечень, но и примерный список документов, которые могут служить доказательством наличия таких причин (например, технико-экономическое обоснование, приказ о реорганизации структуры, отчёт о внедрении нового программного обеспечения). Это установит для

работодателя понятные требования к доказыванию, а для судов – формализованные критерии оценки правомерности действий работодателя.

Также в качестве одного из важных направлений является разрешение доктринальной неопределенности в отношении изменения размера оклада. Противоречивость судебной практики и научных позиций по вопросу о возможности одностороннего изменения оклада в порядке ст. 74 ТК РФ диктует необходимость прямого законодательного разъяснения. ТК РФ должен дать однозначный ответ, относится ли условие о фиксированном размере тарифной ставки или оклада (в отличие от переменной премиальной части) к числу условий, которые могут быть изменены работодателем в одностороннем порядке при наличии организационных или технологических причин, либо такое изменение всегда требует согласия работника. Это позволит решить один из наиболее важных пробелов в трудовых отношениях.

Для преодоления правовой неопределенности, связанной с недостаточной законодательной регламентацией процедуры предложения вакансий работнику, отказавшемуся от продолжения трудовых отношений в измененных условиях, работодателю целесообразно следовать детализированному алгоритму действий, обеспечивающему соблюдение гарантий, установленных трудовым законодательством.

Первоначальным этапом является документальное обоснование организационно-экономической необходимости изменений. До направления работникам соответствующих уведомлений требуется подготовить внутренние распорядительные и аналитические документы, служащие объективным доказательством наличия причин, предусмотренных статьей 74 ТК РФ. К таким документам относятся:

1. приказ о проведении организационных преобразований (реорганизации, оптимизации штатной структуры);
2. новые редакции локальных нормативных актов (правил внутреннего трудового распорядка, положений об оплате труда);

3. технико-экономическое обоснование, подтверждающее внедрение новой техники, технологий или программного обеспечения.

Ключевым процедурным элементом выступает соблюдение регламента уведомления. Для этого необходимо:

1. Разработать унифицированный шаблон письменного уведомления.
2. В тексте уведомления в обязательном порядке указать:
 - исчерпывающий перечень конкретных изменений условий трудового договора (новый размер оклада, изменённый режим рабочего времени, новый адрес места работы и т.п.);
 - причины данных изменений со ссылками на подготовленные внутренние документы;
 - точную дату, с которой модифицированные условия вступают в силу.

Обеспечить вручение уведомления каждому затрагиваемому работнику под личную подпись с соблюдением установленного законом двухмесячного срока предупреждения. В случае отказа работника от ознакомления должен быть составлен соответствующий акт.

Приоритетной стратегией должна оставаться достижение добровольного консенсуса. Рекомендуется проведение индивидуальных консультаций с работниками для разъяснения причин, целей и потенциальных преимуществ планируемых изменений. Наиболее корректным и наименее рискованным с юридической точки зрения способом является оформление модификаций посредством подписания дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, предусмотренном статьей 72 ТК РФ.

В ситуации получения отказа работника от продолжения трудовых отношений в новых условиях, работодатель обязан выполнить предусмотренную законом обязанность по предложению иной работы. Предложение всех имеющихся у работодателя вакантных должностей должно быть оформлено в письменной форме, быть конкретным и обоснованным, а также учитывать не только вакансии в локации работника, но и возможности

дистанционной занятости, если таковые соответствуют характеру деятельности организации.

Таким образом, направления совершенствования законодательства носят комплексный и взаимосвязанный характер. Они предполагают не просто точечные поправки, а системную работу по концептуальному уточнению одного из краеугольных условий трудового договора. Реализация указанных мер совершенствования создаст прочную нормативную основу. Это позволит исключить основные источники конфликтов, обеспечит единообразное понимание и применение норм судами и контролирующими органами, а также повысит уровень защищенности прав как работников, так и добросовестных работодателей, действующих в условиях правовой определенности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование трудового договора как ключевого института трудового права позволило осуществить комплексный анализ его понятия, сторон, содержания и выявить актуальные проблемы правоприменительной практики.

В первой главе исследования раскрыты теоретико-правовые основы трудового договора. Установлено, что трудовой договор, будучи краеугольным камнем системы трудового права, представляет собой юридический факт сложного состава, порождающий трудовое правоотношение. Его легальное определение, закрепленное в ст. 56 ТК РФ, в целом отражает взаимные обязательства сторон, однако для усиления внутренней согласованности Кодекса обоснована целесообразность интеграции в него признака о конкретном содержании трудовой функции из ст. 15 ТК РФ. Выделены и проанализированы признаки договора: личный характер труда, подчинение работника внутреннему распорядку, обеспечение условий труда и оплаты работодателем, что позволило провести четкое отграничение от смежных гражданско-правовых договоров (подряда, возмездного оказания услуг). Отдельное внимание уделено роли международно-правовых актов, в частности Рекомендации МОТ № 198, в формировании критериев трудового правоотношения и противодействии его скрытым формам.

Стороны трудового договора – работник и работодатель – обладают специфическим правовым статусом, представляющим собой сбалансированную систему взаимных прав и обязанностей. Работник, как экономически более слабая сторона, наделен широким комплексом социальных гарантий, реализация которых обеспечивается императивными нормами закона. Правосубъектность работодателя, которым может быть как юридическое, так и физическое лицо, предполагает не только право на управление трудом, но и обширный круг обязанностей по созданию безопасных условий, оплате труда и социальному страхованию. При этом

делегирующие полномочия работодателя – юридического лица должны строго соответствовать корпоративным процедурам, закрепленным в учредительных и локальных актах.

Вторая глава работы была посвящена углубленному исследованию содержания трудового договора. Установлено, что содержание представляет собой иерархическую систему условий, включающую два пласта: непосредственные (договорные) и опосредованные (внедоговорные) условия. Ключевое значение имеет классификация непосредственных условий на обязательные и дополнительные. Проведенный анализ выявил дискуссионность состава некоторых обязательных условий и подтвердил, что их невключение в договор, хотя и не ведет к его незаключенности, является правонарушением, влекущим ответственность работодателя. Дополнительные условия, вводимые по соглашению сторон, не должны ухудшать положение работника и служат важным инструментом индивидуализации правоотношения.

Центральное место в исследовании занял анализ актуальных проблем определения содержания трудового договора, подтвержденных обширной судебной практикой.

Для преодоления выявленных проблем и повышения эффективности правового регулирования предлагаются следующие направления совершенствования законодательства:

1. Устранение коллизии в ст. 57 ТК РФ путем переноса условия об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) в исчерпывающий перечень обязательных условий.

2. Закрепление легального определения «место работы» в ст. 209 ТК РФ, акцентирующего критерии систематичности и территориальной привязки к населенному пункту.

3. Дополнение ст. 312.1 ТК РФ нормой, устанавливающей, что местом работы дистанционного работника является место непосредственного

выполнения им трудовых обязанностей, определяемое работником самостоятельно.

4. Введение в ТК РФ понятия «изменение условий трудового договора» для четкого отграничения данной процедуры от перевода и формирования единообразной практики.

5. Детализация оснований изменений по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ) через расшифровку формулировок «организационные или технологические изменения» и установление примерного перечня документов, их подтверждающих.

6. Разрешение доктринального спора об изменении оклада путем прямого законодательного разъяснения в ТК РФ, возможно ли такое изменение в одностороннем порядке по ст. 74 ТК РФ или оно всегда требует согласия работника.

Таким образом, трудовая договор является динамичным институтом, требующим постоянного развития в соответствии с трансформациями рынка труда. Предложенные меры направлены на системное устранение правовых пробелов и коллизий, что позволит достичь большей определенности в отношениях сторон, снизить уровень трудовых споров и обеспечить эффективную защиту прав как работников, так и добросовестных работодателей. Дальнейшее совершенствование законодательства о содержании трудового договора будет способствовать укреплению стабильности трудовых отношений и реализации конституционных принципов социального государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года) // Официальный текст Конституции РФ опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 06.10.2022.
2. О трудовом правоотношении: Рекомендации Международной Организации Труда от 15.06.2006 № 198 (ред. от 12.06.2023). – URL: <http://www.ilo.org/> (дата обращения 10.12.2025).
3. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация Международной организации труда от 18.06.1998 // Российская газета. – 1998.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. – 2001. - № 256.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 29.12.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2026) // Российская газета. – 2001. – № 256.
6. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 14.12.2025) // Российская газета. – 2007. – № 164.
7. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.
8. О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) // Российская газета. – 2002. – № 212.

9. «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (ред. от 09.04.2018) - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_78176/ (дата обращения: 23.12.2025).

10. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) (ред. от 27.03.2018) // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации – 4-е издание, дополненное, – Москва, 2002.

11. Постановление Куйбышевского районного суда от 17 июля 2020 года по делу № 2- 287/20202017 // Судебные и нормативные акты РФ. – URL: <https://bit.ly/3TJNx3p> (дата обращения: 22.12.2025).

12. Постановление Уватского районного суда от 13 июля 2020 года по делу № 2-131/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. – URL: <https://bit.ly/3CWY2dS> (дата обращения: 22.12.2025).

13. Постановление Дзержинского районного суда г. Перми от 28 сентября 2017 года по делу № 12-553/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. – URL: <https://bit.ly/3RDE5Nq> (дата обращения: 22.12.2025).

14. Решение Ростовского областного суда от 15 октября 2019 года по делу № 11-1171/2019 // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 20.12.2025).

15. Статистические данные за 2024-2025 гг. - URL: <https://www.rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения: 20.10.2025).

16. Кодекс законов о труде Российской Федерации» (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. - 1971. - № 50. - Ст. 1007. (утратил силу).

Учебная и научная литература

17. Дугужева М.Х. Трудовое право: учебное пособие / М.Х. Дугужева, Л.Ю. Новицкая; под общ. ред. д-ра юрид. Наук, проф. С.Г. Павликова. – Москва: ИНФРА-М, 2026. – 236 с.

18. Еремина С.Н., Степанова Е.А. Трудовое право: учебник / под ред. С.Н. Ереминой, Е.А. Степановой. – Москва: ИНФРА-М, 2025. – 331 с.

19. Лебедев В.М. Трудовое право: учебник для бакалавриата / под ред. В.М. Лебедева. – 3-е изд., перераб. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2025. – 376 с.

20. Петров, А. Я. Трудовой договор: учебник для вузов / А. Я. Петров. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 383 с.

21. Петров А.Я. Трудовое право: учебник / А.Я. Петров. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2023. – 776 с.

Публикации в научных журналах, сборниках и СМИ

22. Антропов А.В., Мухорин Е.А., Храмцова Е.Р., Шарафутдинов Д.А. Субъекты и содержание трудовых правоотношений / А.В. Антропов, Е.А. Мухорин, Е.Р. Храмцова, Д.А. Шарафутдинов // В сборнике: Конкурс молодых учёных. сборник статей XVII Международного научно-исследовательского конкурса. – 2024. – С. 55-59.

23. Белозерова К.А. Приведение содержания трудового договора в соответствие с фактическими обстоятельствами / К.А. Белозерова // Вестник Омского университета. – 2024. – Т. 21. – № 3. – С. 70–79.

24. Гусейнли В.А.О. Трудовая функция как элемент содержания трудового правоотношения / Гусейнли В.А.О. // В сборнике: за права трудящихся! Роль трудового права и права социального обеспечения в поддержании социального мира. Материалы Девятой Международной научно-практической конференции. – 2023. – С. 39-44

25. Демина Т.А. Понятие и требования к содержанию трудового договора / Т.А. Демина // В сборнике: Развитие современной науки: опыт теоретического и эмпирического анализа. Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. – 2023. – С. 14-20.

26. Есаулова Е.Е., Ковалёва Е.В. Сравнительный анализ трудового договора и договора подряда / Е.Е. Есаулова, Е.В. Ковалева // В сборнике: 30 лет Гражданскому кодексу Российской Федерации: итоги, тенденции, перспективы развития. Сборник научных трудов по материалам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – 2025. – С. 164-169.

27. Занданова О.В., Занданов И.В. К вопросу о способах изменения трудового договора / О.В. Занданова, И.В. Занданов // В сборнике: Социальные и гуманитарные науки. Юриспруденция. Материалы Национальной научно-практической конференции ВСГУТУ. – 2022. – С. 91-94.

28. Кадигроб Е.С. Трудовой договор: понятие, содержание и виды / Е.С. Кадигроб // Вестник науки. – 2023. – Т. 2. – № 6 (63). – С. 431-436.

29. Коноваленко О.Л., Хабуда Е.С. Решение правовых проблем в сфере организации дистанционной трудовой деятельности / О.Л. Коноваленко, Е.С. Хабуда // Вопросы российского и международного права. – 2023. – Т. 13. – № 7-1. – С. 80-87.

30. Кринина А.М. Реализация принципа свободы договора в контексте типизации оформления трудовых отношений / Кринина А.М. // Российский юридический журнал. – 2024. – № 4 (157). – С. 128-136.

31. Кузнецов Д.Е. Виды трудовых договоров и их правовое значение / Д.Е. Кузнецов // В сборнике: Конституция Российской Федерации: вчера, сегодня, завтра (ко дню Конституции России). Сборник материалов межвузовской научно-теоретической конференции. – 2025. – С. 179-186.

32. Кузнецова Д.А. К вопросу об обеспечении баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора / Кузнецова Д.А. // В сборнике: Конституция Российской Федерации: вчера, сегодня, завтра (к 30-летию со дня

принятия). Материалы Международной научно-практической конференции. Хабаровск. – 2024. – С. 182-184.

33. Лебедев М.А., Прокудина Р.О., Де Е.П. Проблемные вопросы определения условия трудового договора / М.А. Лебедев, Р.О. Прокудина, Е.П. Де // Закон и право. – 2022. – № 2. С. 226-229.

34. Ложкина М.П. Понятие, признаки трудового договора и юридические гарантии при приеме на работу / М.П. Ложкина // В сборнике: Актуальные проблемы науки в исследованиях студентов, ученых, практиков. Сборник научных статей студентов, магистрантов, практиков, подготовленный по итогам Международной научно-практической конференции. Ижевск. – 2021. – С. 422-437.

35. Михайлова О.А. Понятие и содержание трудового договора / О.А. Михайлова // В сборнике: Развитие современной науки: опыт, проблемы, прогнозы. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. – 2024. – С. 60-64.

36. Моргуляк А.О. Основные права и обязанности работодателя / А.О. Моргуляк // В сборнике: Наука молодых – будущее России. сборник научных статей 8-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых. – 2023. – С. 145-148.

37. Плаксенок А.В. К вопросу об определении понятия «изменение трудового договора» / А.В. Плаксенок // Вектор научной мысли. – 2023. – № 4 (4). – С. 390-392.

40. Ракитина Е.В. Требования к форме и содержанию договора, регулирующего труд / Е.В. Ракитина // В сборнике: Правосудие на современном этапе новые вызовы времени. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – 2024. – С. 51-55.

41. Хронова И.А. Особенности содержания и изменения трудового договора / И.А. Хронова // В сборнике: Молодежь и XXI век – 2022. Материалы 12-й Международной молодежной научной конференции. В 4-х томах. Отв. редактор М.С. Разумов. – 2022. – С. 205-208.

42. Чехова А.С., Хронова И.А. История формирования понятия «трудовой договор» / А.С. Чехова, И.А. Хронова // В сборнике: Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры экономики и финансов. Сборник научных статей 8-й Всероссийской научно-практической конференции. – 2022. – С. 285-289

Источники на электронных носителях

43. Трудовой договор: понятие, виды, содержание. – URL: https://kontur.ru/kedo/spravka/52742trudovoj_dogovor_ponyatie_vidy_soderzhan (дата обращения: 10.12.2025).