Библиографический список

Ainscow M., Dyson A., Weiner S. From Exclusion to Inclusion: Ways of Responding in Schools to Students with Special Educational Needs. Centre for Equity in Education. University of Manchester, 2013.

Cole T. Apart or a Part?: Integration and the Growth of British Special Education. Open University Press. L., 1989.

Florian L. Special or Inclusive Education: Future Trends // British Journal of Special Education. 2008. No. 4. Vol. 35.

Hausstatter R. S., Thuen H. Special Education Today in Norway // Special Education International Perspectives: Practices Across the Globe Advances in Special Education. 2014. Vol. 18.

Rogers J. The Inclusion Revolution. Research Bulletin. Rhi Delta Kappa. Centre for Evaluation, Development, and Research. 1993. No. 11.

Выдрин И. В., Зенкова М. А. Правовое регулирование инклюзивного образования в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2016. № 2.

Деменкова А. О., Егоров И. С., Жуандин В. В., Тонейн З. Г. Инклюзивное образование в современной России // Научный альманах. 2016. № 3—2 (17).

Иванов В. А., Минайлова Е. В. Инклюзивное образование в России: проблемы и перспективы // Интегративные тенденции в медицине и образовании. 2015. № 2.

Образовательное законодательство России: новая веха развития: монография / Л. В. Андриченко, В. Л. Баранков, Б. А. Булаевский и др.; отв. ред. Н. В. Путило, Н. С. Волкова. М., 2015.

Типовая и примерная формы трудового договора: актуальные вопросы применения

ЕРЕМИНА Светлана Николаевна, доцент кафедры гражданского процессуального и трудового права юридического факультета Южного федерального университета, доцент, кандидат юридических наук

344006, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42

E-mail: sneremina@bk.ru

Действующее трудовое законодательство использует терминологическое понятие «форма трудового договора» в нескольких семантических значениях. Во-первых, как способ существования его содержания, неотделимый от него и служащий его выражением (письменная форма). Во-вторых, как соглашение, соответствующее определенному образцу (типовая и примерная формы). При этом особенности оформления трудовых отношений таковы, что письменная форма трудового договора, будучи обязательной, не влияет на факт заключения трудового договора. В связи с этим, если работник был фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, а трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, то между работником и работодателем возникают трудовые отношения. Вместе с тем оформление трудовых отношений на основе типовой или примерной форм трудового договора вызывает определенные вопросы, связанные с установлением его конкретного содержания.

Целями исследования данной проблемы являются исключение возможных сложностей при заключении трудового договора на основе «типовой» и «примерной» форм трудового договора и формулирование предложений по совершенствованию действующих норм трудового права. В связи с этим ставится задача усовершенствовать действующие нормы так, чтобы наименование указанных документов отвечало их содержанию для упрощения понимания сторонами в ходе переговорного процесса по заключению трудового договора.

Автором использованы методы научного исследования: диалектический, сравнительно-правовой, формально-юридический, анализа и обобщения судебной практики.

На основе анализа действующего законодательства, нормативных правовых актов, регулирующих вопросы заключения и оформления трудовых отношений, сформулирован вывод, что терминология наименования указанных форм трудовых договоров является неудачной. Высказано предложение включить в нормы права термин «унифицированная» или «стандартная» форма трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, формы трудового договора, примерная форма, типовая форма, унифицированная форма.

Typical and Exemplary Forms of an Employment Contract: Current Issues of Application

S. N. ERYOMINA, associate professor at the Department of civil proceedings and labor law of the Law faculty of the Southern Federal University, candidate of legal sciences

105/42, Rostov-on-Don, Bolshaya Sadovaya st., Russia, 344002

E-mail: sneremina@bk.ru

The current labor legislation of the Russian Federation uses the term “form of an employment contract” in several semantic meanings. First, the term is used as a way of existence of its content which is inseparable from it and serves as its expression (written form). Second, it is used as a certain agreement that corresponds to a certain pattern (typical and exemplary forms). At the same time, the specifics of formalization of labor relations are such that the written form of the employment contract, being mandatory, does not affect the fact of the conclusion of the employment contract. In this regard, if the employee was actually allowed to work with the knowledge or on behalf of the employer or his authorized representative, and the employment contract was not properly executed, then the employee and the employer are in labor relations. At the same time, formalization of labor relations on the basis of a typical or exemplary form of an employment contract raises certain questions related to the establishment of its specific content.

The objectives of the study of this problem are the elimination of possible difficulties in concluding an employment contract on the basis of the “model” and “exemplary” forms of the employment contract and the formulation of proposals for improving existing labor law standards. The task of the article is to improve the existing regulations so that the name of the specified documents (employment contracts) is consistent with their content. This will facilitate understanding of the parties in the negotiation process for the conclusion of the employment contract.

In the course of the research the author uses methods of scientific research: dialectical, comparative legal, formal legal, analysis and generalization of judicial practice.

Based on the analysis of the current legislation and the normative legal acts that regulate the issues of signing and formalizing employment agreements, the author concludes that the terminology of these forms of employment agreements is unacceptable. Thus, the author proposes that the term “unified” or “standard” form of the employment agreement be included in the law.

Keywords: employment agreement, forms of employment agreements, an exemplary form, standard (typical) form, unified form.

DOI: 10.12737/article_599d74424126c8.78772812

Легальное определение понятия «трудовой договор» содержится в ч. 1 ст. 56 Трудового кодекса РФ. Его содержание и структура урегулированы положениями ст. 57 ТК РФ. При этом нормы трудового законодательства урегулируют возможность сторон в установленных законом пределах участвовать в наполнении содержания трудового договора.

Это позволяет индивидуализировать их трудовые связи и конкретизировать в рамках данного договора двусторонние права и обязательства. Вместе с тем условия заключаемого с работником трудового договора четко регламентированы законодателем, в частности сведения (информационные условия), обязательные и дополнительные усло-

вия (ч. 1—2, 4 ст. 57 ТК РФ). Отметим, что информационные и обязательные условия имеют характер постоянных величин, которые *необходимо* включать в текст трудового договора. Это обусловлено положениями ч. 3 ст. 57 ТК РФ. Что касается дополнительных условий, то, по сути, это переменные величины, и их отсутствие не отражается на правовых последствиях трудовых связей сторон, сложившихся между ними, в случаях их не включения в трудовой договор.

Примечательно, что среди обязательных условий есть такие, которые в исключительных случаях также могут не включаться в содержание трудового договора. Данное обстоятельство придает им свойства определенной необязательности при общей обязательности данной категории условий, например условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Таким образом, структура обязательных условий трудового договора предполагает *безусловно обязательные* и *условно обязательные условия*, включаемые в трудовой договор в строго определенных случаях с конкретными работниками, что отражается в судебной практике¹.

Дополнительные условия трудового договора первоначально имеют необязательный характер, в частности условия о видах и дополнительном страховании работника, об испытании могут как включаться, так и не включаться сторонами в текст договора согласно ч. 4 ст. 57 ТК РФ. При этом включение тех или иных дополнительных условий должно соответствовать главному критерию: наличию их в содержании трудового договора на основе обоюдного со-

гласия сторон. Поэтому после подписания трудового договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке отказаться от их исполнения, в результате чего они приобретают качество обязательности (см. гл. 12 ТК РФ), что отмечается в специальной литературе² и подтверждается судебной практикой³.

В свою очередь, работник и работодатель могут дополнять содержание трудового договора правами и обязанностями, которые уже включены в нормы действующего законодательства, подзаконные, локальные нормативные акты и акты договорного регулирования (социально-партнерские соглашения и коллективные договоры). Хотя не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей» (ч. 5 ст. 57 ТК РФ). Все это означает, что такой договорный акт, как трудовой договор, по общему правилу, имеет «творческие начала», позволяющие максимальным обра-

² См., например: Дивеева Н. И., Новикова Ю. А. О некоторых проблемах, возникающих при возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 24; Филипова И. А., Маковецкая Т. В. Сокращение работодателем затрат на персонал: соответствие требованиям законодательства // Юрист. 2015. № 22. С. 39—43; Миронова А. Н. Функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых правоотношений // Законодательство и экономика. 2016. № 3. С. 31; Бубнова М. Изменение трудовой функции необходимо документировать // Трудовое право. 2016. № 3. С. 41—48.

³ См., например, апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 17 декабря 2015 г. по делу № 33-18243/2015; определение Свердловского областного суда от 28 марта 2013 г. по делу № 33-3975/2013; апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 27 апреля 2016 г. № 33-36/2016.

¹ См., например, апелляционное определение Московского городского суда от 20 мая 2016 г. по делу № 33-19136/2016; постановление Московского городского суда от 12 сентября 2016 г. № 4а-3527/2016.

зом учесть характер сложившихся у работника с работодателем трудовых отношений, носящих индивидуальный характер⁴.

Однако любые «творческие» возможности сторон в достаточной степени ограничены и должны соответствовать определенным параметрам. Подобные ограничения заключаются, во-первых, в том, что при наполнении содержания трудового договора невозможно включить условия, умаляющие юридические права и гарантии наиболее уязвимой стороны данного соглашения (работника). Это обусловлено особенностью правового положения сторон в данной правовой связи, при котором в отличие от гражданско-правового регулирования отсутствует принцип равенства сторон трудового договора, предопределенное самим понятием «трудовой договор» (ст. 56 ТК РФ). Во-вторых, сторонам невозможно избежать включения в текст трудового договора обязательных условий, о которых упоминалось выше. Тем самым в рамках трудовправовых связей законодателем не применяется принцип свободы договора, установленный гражданским законодательством (ст. 421 ГК РФ).

Указанное выше служит основанием тому, чтобы на уровне федеральных органов исполнительной власти принять нормативные акты, позволяющие облегчить сторо-

нам процесс взаимодействия в ходе формирования условий трудовых договоров и процедуры их заключения посредством разработки соответствующих рекомендаций и примерных форм трудовых договоров в различных сферах хозяйственной деятельности. Например, приказом Минздравсоцразвития России 14 августа 2008 г. № 424н утверждены Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме в целях оказания методической помощи указанным организациям в связи с переходом на новую систему оплаты труда. Можно упомянуть и другие акты федеральных органов исполнительной власти⁵.

Вместе с тем все чаще трудовой договор предписывается заключать на основе *типовой*, а не *примерной* формы. В частности, можно вспомнить типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения⁶.

Попытаемся разобраться, в чем заключается разница между этими предлагаемыми формами трудового договора. Прежде всего уточним, что понятийная категория «форма трудового договора» является многозначной категорией. И когда речь идет о типовой или примерной форме трудового договора на основании ст. 67 ТК РФ, законодателем используется разный подход к содержанию данного понятия. Так, согласно

⁴ См., например: Лебедев В. М. К вопросу о понятии и содержании трудового договора // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 2007. С. 174—181; Вахрушева Ю. Что следует предусмотреть в трудовом договоре, чтобы облегчить внесение в него изменений в будущем. Практика споров // Трудовое право. 2014. № 7. С. 53—65; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. 7-е изд. М., 2015; Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор: постатейный научно-практический комментарий. М., 2013. Вып. VII—VIII.

⁵ См. приказ Минтруда России от 20 января 2015 г. № 23н «Об утверждении примерной формы трудового договора, заключаемого работодателем (судовладельцем) и работником (моряком) для работы в составе экипажей морских судов и судов смешанного (река — море) плавания, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации».

⁶ См., например, постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

ч. 1 ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Исключение составляют случаи, когда трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом предписывается заключать трудовой договор в большем количестве экземпляров (ч. 1 и 3 ст. 67 ТК РФ). В данном случае форма трудового договора означает способ существования его содержания, неотделимый от него и служащий его выражением⁷.

Когда же используется словосочетание «примерная» или «типовая» форма трудового договора, то в данном контексте форма трудового договора означает соответствие определенному образцу (полностью или частично с возможностью совершенствования и детализации). Иными словами, когда трудовой договор предписывается заключать на основе типовой формы, то его содержание должно быть стандартным, принятым для всех участников трудового правоотношения. Например, «типовой» означает соответствующий определенному образцу, стандартный, установленный, принятый для всех⁸. А когда трудовой договор заключается на основе примерной формы, то стороны используют подобную форму в качестве рекомендательной, имея возможность отходить от предлагаемой структуры в известных пределах.

Постараемся выявить специфику *типовых* трудовых договоров, которые предписано заключать сторонам в случаях, строго указанных

в ТК РФ. Например, с 1 января 2017 г. работодатели, включаемые в число микропредприятий, в силу федерального закона «вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.)»⁹ (ст. 309² ТК РФ). В этом случае для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель включает в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые должны быть установлены локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 309² ТК РФ). В связи с этим постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858 была утверждена Типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям. Из текста типовой формы трудового договора с работниками, трудящимися в субъектах малого предпринимательства, следует, что фактически структура трудового договора полностью соответствует положениям ст. 57 ТК РФ с обязательным учетом ч. 5 указанной статьи. Это означает, что существующие правила заключения типового трудового договора и трудового договора, заключаемого без использования конкретной формы, по сути не отличаются друг от друга. Более того, заключение трудового договора на основе типовой фор-

⁷ См.: Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. URL: <http://ozhegov.info/slovar/?q=%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0> (дата обращения: 28.03.2017).

⁸ См.: Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М., 2000. URL: <http://www.efremova.info/word/tipovoj.html> (дата обращения: 28.03.2017).

⁹ См. Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

мы в субъектах малого предпринимательства, как указывалось выше, вообще необязательно, поскольку у работодателя есть выбор: принимать соответствующие локальные нормативные акты или заключать трудовые договоры с работниками на основе установленной типовой формы (ст. 309² ТК РФ), что также констатируется и в специальной литературе¹⁰. Кроме того, по мнению экспертов, «работодатель может использовать как всю форму типового договора, так и ее части и, если у микропредприятия уже заключены трудовые договоры с работниками, их следует дополнить отдельными положениями из типовой формы»¹¹. И кроме того, «трудовое законодательство не содержит запрета на применение типового трудового договора организациями, не имеющими статуса микропредприятия»¹². Следовательно, данная форма может применяться и в других субъектах хозяйствования.

Сравним содержание (структуру) *примерной формы* трудового договора с работниками бюджетного учреждения и *типовой формы* с работниками микропредприятий. Анализ их содержания свидетельствует, что практически все условия *типовой формы* требуют уточнения. При этом следует учитывать личность работника и специфику работода-

теля, в частности конкретные права и обязанности сторон помимо указанных в тексте *типовой формы*; условия оплаты труда с учетом установления четко определенных размеров элементов заработной платы работника (должностного оклада и т. п.; компенсационных и стимулирующих выплат); регулярность и место выплаты заработной платы; продолжительность и режим рабочего времени работника и др. условия, которые должны, как правило, быть указаны в тексте любого трудового договора. Примерная форма трудового договора с работником бюджетного учреждения содержит все те же условия, но выраженные более лаконично и с меньшей детализацией. Хотя на практике ничто не мешает сторонам включить те условия, которые предписаны, в частности, *типовой формой* трудового договора.

Следует отметить, что в указанной выше *типовой форме* имеются условия, которые *не обязательны* для сторон при определенных обстоятельствах. Например, п. 30 *типовой формы* заполняется в случаях, если трудовой договор заключается с дистанционными работниками, надомниками и работниками, работающими у предпринимателя — физического лица. Еще пример: согласно п. 28 *типовой формы* в трудовой договор могут быть включены условия, касающиеся дополнительных гарантий, определенных сторонами при его заключении (компенсация расходов на переезд из другой местности, предоставление или возмещение расходов по найму жилья, оплата обучения, условия оплаты аренды автомобиля и др.). Совершенно очевидно, что эти условия могут быть и не включены в текст договора при обоюдном согласии сторон.

В связи с этим следует вывод: фактически *типовая* и *примерная формы* трудового договора в процессе заключения на их основе конкретных трудовых договоров сторонами требуют серьезных уточнений. При этом трудовой договор, заключенный

¹⁰ См., например: Шаповал Е. А. ЛНА или типовой трудовой договор? // Главная книга. 2017. № 5. С. 51—55; Шаповал Е. А. Заполняем типовые трудовые договоры на микропредприятиях // Там же. С. 56—59; Нестеров С. Е. Правила оформления трудовых отношений для микропредприятий // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 10. С. 60—63; Пряженников М. О. Дифференциация локального правового регулирования в зависимости от масштаба предприятия // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 20—23.

¹¹ Савина Т. А. Консультация эксперта. ФНС России. Доступ из СПС «КонсультантПлюс». 2017.

¹² Орлова Е. В. Консультация эксперта. Доступ из СПС «КонсультантПлюс». 2016.

в соответствии с типовой формой, не может быть заключен без учета соответствующей специфики, касающейся как сторон договора, так и особенностей труда работника, условий выполнения работы и других параметров, которые вносят в заключенный договор индивидуализацию заключенного соглашения и его определенный «творческий характер». К такому же выводу можно прийти, если проанализировать и другие типовые формы трудовых договоров, которые упоминались выше. По сути, типовая и примерная формы представляют собой *образец содержания (структуры)* трудового договора, который разработан в полном соответствии со ст. 57 ТК РФ. Это также подтверждается формулировкой, предписывающей сторонам придерживаться соответствующей формы, содержащейся в тексте нормативных правовых актов, которые вводят в действие указанные формы. Так, конкретный трудовой договор заключается на основе указанных форм (ч. 3 ст. 275, ст. 309² ТК РФ).

По этому поводу выскажем следующие соображения:

трудовое законодательство довольно давно активно использует применение типовых договоров индивидуального характера. Это прежде всего касается письменных договоров о полной индивидуальной материальной ответственности, которые могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ч. 1 ст. 244 ТК РФ). Эти договоры не имеют самостоятельного характера и могут заключаться только в случае наличия трудовых отношений между работником и работодателем, будучи дополнительными к трудовым договорам. Их заключение лишь косвенно зависит от воли сторон трудового договора, поскольку они могут заключаться не с любыми работниками. Перечни работ и категорий работников, с кото-

рыми могут заключаться такие договоры, а также их типовые формы утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ч. 2 ст. 244 ТК РФ)¹³;

в отличие от примерных форм договоров все договорные условия типовых договоров о материальной ответственности предопределяют их содержание. По сути, они также включаются в договоры по воле сторон, но эта воля связана императивным характером нормативных предписаний, поэтому они должны строго соответствовать типовым параметрам и не отходить от них. И воля сторон направлена лишь на факт заключения данного договора, а не на его содержание. Поэтому, если основная трудовая функция работника связана с выполнением обязанностей по обслуживанию материальных ценностей и это обусловлено заключенным с ним трудовым договором, то его отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими последствиями¹⁴.

В результате стороны не могут расширить или сузить содержание договора о материальной ответственности, и в конкретных случаях они различаются исключительно по данным, которые могут быть обозначены как «сведения» (информационные условия). При этом обязательность всех содержательных условий типового договора о материальной ответственности обусловлена также тем, что законодатель строго устанавливает условия привлечения работников к материальной ответственности и не допускает никаких отклонений от правил определения причиненного материального ущерба, его размеров и процедуры

¹³ См. постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823.

¹⁴ См. п. 36 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

взыскания (ст. 238—240, 244, 246—248 ТК РФ и др.)¹⁵.

В этих договорах творческие начала сторон сведены к нулю. В случае если работодатель принимает решение заключить договор о материальной ответственности с работником, то он должен заключать его не на основе типовой формы, а в строгом соответствии с ней. Более того, даже согласие работника на заключение договора о материальной ответственности и его фактическое заключение в случаях, когда это противоречит требованиям ч. 3 ст. 242 и ст. 244 ТК РФ, лишает работодателя права на возмещение ущерба в полном объеме (ч. 1—2 ст. 242 ТК РФ)¹⁶. Следовательно, даже если сторонами подписан договор о полной материальной ответственности, то даже при всех основаниях для привлечения работника к материальной ответственности (ст. 233 ТК РФ) последний может быть привлечен исключительно к ограниченной материальной ответственности (ст. 241 ТК РФ).

Как уже было отмечено, типовая и примерная формы трудового договора имеют отличия лишь в том, что типовая форма содержит более детальную структуру договора. При этом не исключены случаи, когда стороны все же не будут обязаны заключать трудовой до-

говор на основе типовой или примерной формы. В качестве примера можно вновь привести положения упомянутой ст. 309² ТК РФ. Получается, что нормы трудового права по-разному устанавливают правила оформления на практике трудовых договоров на основе установленных форм по критериям, которые четко не определены, что по меньшей мере не логично. Это означает, что в пределах действия норм трудового права устанавливаются разные правила заключения типовых договоров индивидуального характера. Если речь идет, например, о договоре о полной индивидуальной материальной ответственности, то типовая форма означает, что исключается возможность сторонам участвовать в разработке условий договора, отличающихся от типовой формы. А при заключении трудового договора на основе типовой формы сторонам дается возможность для внесения в его текст условий, отвечающих, по сути, положениям ст. 57 ТК РФ, а также возможность их детальной регламентации в зависимости от вида работодателя, сферы его хозяйственной деятельности, трудовой функции работника и др. И, как было указано выше, ничто не мешает использовать типовую форму трудового договора в сферах деятельности, которые не были обозначены в соответствующем федеральном подзаконном нормативном акте.

Следовательно, терминологическое понятие «типовая форма договора» в зависимости от его вида (трудовой или о материальной ответственности) имеет различное семантическое содержание.

На наш взгляд, это в какой-то степени запутывает понимание сторонами трудового договора, поскольку, как уже упоминалось, договор о полной материальной ответственности заключается исключительно при наличии трудового договора и не может быть заключен с лицом, не являющимся работником данного работодателя.

¹⁵ См., например: *Кондрашев К.* Ошибки, допускаемые работодателем при привлечении работников к материальной ответственности // *Трудовое право.* 2015. № 5. С. 75—84; *Выходцева Г.* Взыскание ущерба: ошибки работодателя // *ЭЖ-Юрист.* 2013. № 37. С. 12—13; *Мачанские Л.* Особенности привлечения работника к полной материальной ответственности // *Трудовое право.* 2013. № 2. С. 59—70.

¹⁶ См.: *Мун О.* Пределы материальной ответственности работника // *Трудовое право.* 2012. № 12. С. 9—30; *Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В.* Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М., 2015. Вып. 18. Гл. 3.

Это, в свою очередь, требует разграничения понятий, которые отличаются по своему внутреннему содержанию, поскольку, на наш взгляд, не совсем верно использовать одинаковые термины при обозначении различных понятийных категорий. В связи с этим обратимся еще к одному виду форм документов, именуемых «унифицированные», которые до недавнего времени были обязательны для любых работодателей при оформлении ими первичной документации по учету труда и его оплаты¹⁷. В отличие от определений понятий «типовая» и «примерная» формы трудового договора понятие «унифицированная» форма документа имеет закрепленное на уровне федеральных подзаконных актов определение. Так, под унифицированной формой документа понимается формуляр документа определенного вида, содержащий постоянную часть текста¹⁸. Фактически это означает, что унифицированная форма документа включает все те реквизиты и структурные элементы, которые отвечают задачам, призванным надлежащим образом оформить

его в соответствии с установленными требованиями, и расположены в определенном порядке.

Собственно, проблема касается терминологического соответствия понятийных категорий, в частности в рамках материи трудового права. Фактически речь идет о том, чтобы наименование документа (образца) соответствовало его содержанию. Тем самым, по нашему мнению, представляется целесообразным внести изменения в нормы Трудового кодекса РФ и соответствующих подзаконных нормативных актов, заменив понятия «примерная» и «типовая» формы трудового договора на «унифицированная» или «стандартная» форма трудового договора¹⁹. Это будет более точно раскрывать значение и необходимость применения сторонами трудовых отношений соответствующих форм трудовых договоров, а также демонстрировать незыблемость фундаментальных положений ст. 57 ТК РФ, согласно которой содержание любого трудового договора, вне зависимости от персональных отличий его конкретных сторон, должно включать как обязательные условия, которыми нельзя пренебречь, так и дополнительные условия, служащие основанием для возможности обеспечить максимальную конкретизацию соответствующей правовой связи.

¹⁷ См. постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1. С 1 января 2013 г. не является обязательным к применению. См. ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

¹⁸ ГОСТ Р 7.0.8-2013. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения, утв. приказом Росстандарта от 17 октября 2013 г. № 1185-ст.

¹⁹ Одно из значений термина «стандартный» — изготовленный по широко распространенному образцу. См.: Общий толковый словарь русского языка. URL: <http://tolslovar.ru/s11616.html> (дата обращения: 04.04.2017).

Библиографический список

- Бубнова М. Изменение трудовой функции необходимо документировать // Трудовое право. 2016. № 3.
- Вахрушева Ю. Что следует предусмотреть в трудовом договоре, чтобы облегчить внесение в него изменений в будущем. Практика споров // Трудовое право. 2014. № 7.
- Выходцева Г. Взыскание ущерба: ошибки работодателя // ЭЖ-Юрист. 2013. № 37.
- Дивеева Н. И., Новикова Ю. А. О некоторых проблемах, возникающих при возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3.
- Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М., 2000. URL: <http://www.efremova.info/word/tipovoj.html> (дата обращения: 28.03.2017).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. 7-е изд. М., 2015.

Кондрашев К. Ошибки, допускаемые работодателем при привлечении работников к материальной ответственности // Трудовое право. 2015. № 5.

Лебедев В. М. К вопросу о понятии и содержании трудового договора // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 2007.

Мачянский Л. Особенности привлечения работника к полной материальной ответственности // Трудовое право. 2013. № 2.

Миронова А. Н. Функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых правоотношений // Законодательство и экономика. 2016. № 3.

Мун О. Пределы материальной ответственности работника // Трудовое право. 2012. № 12.

Нестеров С. Е. Правила оформления трудовых отношений для микропредприятий // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 10.

Общий толковый словарь русского языка. URL: <http://tolkslovar.ru/s11616.html> (дата обращения: 04.04.2017).

Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. URL: <http://ozhegov.info/slovar/?q=%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0> (дата обращения: 28.03.2017).

Орлова Е. В. Консультация эксперта. Доступ из СПС «КонсультантПлюс». 2016.

Пряженников М. О. Дифференциация локального правового регулирования в зависимости от масштаба предприятия // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4.

Савина Т. А. Консультация эксперта. ФНС России. Доступ из СПС «Консультант Плюс». 2017.

Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М., 2015. Вып. 18. Гл. 3.

Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор: постатейный научно-практический комментарий М., 2013. Вып. VII—VIII.

Филипова И. А., Маковецкая Т. В. Сокращение работодателем затрат на персонал: соответствие требованиям законодательства // Юрист. 2015. № 22.

Шаповал Е. А. Заполняем типовые трудовые договоры на микропредприятиях // Главная книга. 2017. № 5.

Шаповал Е. А. ЛНА или типовой трудовой договор? // Главная книга. 2017. № 5.