Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании **трудового договора**, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом.

В соответствии со ст. 56 Трудового Кодекса РФ трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику  работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными  правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник  обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор следует отличать от гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.). Правильное разграничение трудового и  гражданско-правовых договоров имеет большое практическое значение, поскольку на отношения сторон в гражданско-правовых договорах нормы трудового законодательства не распространяются. Эти отношения регулируются нормами гражданского права.

Основными признаками, позволяющими отличить трудовой договор от гражданско-правовых договоров являются:

- обязанность работника лично выполнять определенную трудовую функцию – работу по определенной специальности, квалификации, должности;

- обязанность работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка организации. За невыполнение и ненадлежащее выполнение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность.

Этих признаков не содержат гражданско–правовые  договоры, на основании которых гражданин принимает на себя обязанность выполнить определенный вид работы или изготовить какую-либо вещь. В этом случае отношения сторон договора возникают лишь по поводу получения  конкретного  результата труда за определенное вознаграждение. При этом гражданин не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, а организует свой труд самостоятельно, обеспечивает его безопасность, отвечает за случайную гибель или случайное повреждение предмета договора и иные неблагоприятные последствия, возникающие вследствие случайных обстоятельств при выполнении своей работы.

Содержание трудового договора определено статьей 57 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор согласно ст. 61 ТК РФ вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Трудовой договор заключается  в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой  хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

В соответствии со ст. 68 ТК РФ  прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя  должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя  о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.