**Оглавление**

Введение

1. Правовая характеристика трудового договора

1.1 Понятие и содержание трудового договора

1.2 Виды трудового договора

1.3 Стороны трудового договора

2. Общий порядок заключения и изменения трудового договора

2.1 Заключение трудового договора

2.2 Испытание при приеме на работу

2.3 Изменение трудового договора

3. Прекращение трудового договора

3.1 Расторжение трудового договора по соглашению сторон и истечение срока трудового договора

3.2 Расторжение трудового договора по инициативе работника

3.3 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Заключение

Литература

**Введение**

Прошло более семи лет со дня вступления в действие Трудового кодекса РФ, который внес большие изменения в ранее действовавший порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Тем не менее, считать, что нормы ТК РФ, федеральных законов, иных нормативных правовых актов, регламентирующих эту сферу трудовых отношений, применяются повсеместно и правильно, явно преждевременно. Мало того, различные публикации, судебная практика, почта и отчеты профсоюзных органов, другие источники свидетельствуют о том, что многочисленные нарушения трудового законодательства при заключении, изменении и прекращении трудовых договоров стали обыденным явлением.

Сложившееся положение во многом объясняется следующими причинами. Во-первых, многообразием законодательных и иных нормативных правовых актов, которыми необходимо руководствоваться работодателям в дополнение к ТК РФ при заключении и прекращении трудовых договоров. В эти акты к настоящему времени внесены многочисленные изменения и дополнения, учесть которые в состоянии организации, имеющие юридические и сильные кадровые службы.

Во-вторых, недостаточно четкая редакция формулировок ряда положений ТК РФ.

В-третьих, во многих случаях недостаточно глубокими знаниями правил заключения, изменения, и прекращения трудового договора в силу указанных выше причин обладают работники профсоюзных органов, прежде всего профсоюзных комитетов. Это сильно затрудняет реализацию права профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В-четвертых, правовая безграмотность подавляющего большинства работников в вопросах заключения и изменения трудового договора, а также его прекращения по инициативе работодателя.

Исходя из изложенного, цель данной курсовой работы - овладеть знаниями, необходимыми для правильного применения положений ТК РФ, других правовых актов в области заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Объект исследования – трудовое законодательство Российской Федерации.

Предмет исследования – трудовой договор; нормы трудового права, регулирующие порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Поставленная цель достигалась путем решения следующих задач:

- изучить понятие и содержание трудового договора;

- рассмотреть виды трудового договора:

- определить стороны трудового договора:

- проанализировать порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора, а также рассмотреть некоторые особенности трудового договора.

**1. Правовая характеристика трудового договора**

**1.1 Понятие и содержание трудового договора**

В науке отечественного трудового права трудовой договор выступает в различных аспектах: во-первых, как юридический акт, необходимый для возникновения трудовых правоотношений, а также для индивидуализации их регулирования, во-вторых, как институт трудового права, объединяющий нормы о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении, в-третьих, как документ, в котором закреплены права и обязанности сторон и другие условия соглашения. Таким образом, трудовой договор рассматривается как сложное, многообразное явление.

ТК РФ (ст. 56) формулирует следующее определение трудового договора:

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым [7, 125]:

1) 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;

2) работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Содержание трудового договора. Актуальность и значение условий трудового договора раскрывается через его содержание. Дефиниция слова "содержание" означает "единство всех основных элементов, условий целого, его свойств и связей, существующее и выражаемое в форме и неотделимое от нее". Таким образом, в морфологическом значении термин содержание договора означает "единство, совокупность всех его условий как единства волеизъявления сторон, оформленного в письменной форме".

Наиболее подробно содержание договора исследовано в гражданском праве, поскольку юридическая категория "договор" является, прежде всего "гражданско-правовой" категорией. Так в цивилистической науке под "содержанием" договора одни ученые понимают "целый ряд условий, по которым должно быть достигнуто соглашение сторонами при его заключении", другие - "...способ фиксации взаимных прав и обязанностей". Заслуживает внимания позиция Б.И. Пугинского, который считает, что определение содержания договора происходит в результате самостоятельной выработки конкретных правил взаимосвязанной деятельности и придания им значения взаимных прав и обязанностей. Аналогичного мнения придерживается и Н.Д. Егоров, который считает, что содержание договора составляют "условия на которых достигнуто соглашение сторон" [9, 88]. Таким образом, применительно к договору, термины "содержание" и "условия" как в морфологическом, так и юридическом значении являются тождественными. Вместе с тем условия трудового договора вызывают в научных и практических кругах неоднозначное мнение. Например, позиция Ю.П. Орловского заключается в том, что дополнительные условия, к которым ТК РФ относит: условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, также обязательны для сторон трудового договора. Если по таким условиям не достигнута договоренность, а одна из сторон настаивает на их включении в трудовой договор, то последний не заключается. Ученый предлагает классифицировать условия трудового договора на необходимые и дополнительные [9, 95].

Особенность содержания трудового договора заключается в императивном характере норм ТК РФ (ст. 57), регулирующих рассматриваемую юридическую категорию. Анализ указанной статьи позволяет сформулировать вывод о том, что содержанием трудового договора выступают:

1) сведения о сторонах договора;

2) обязательные для включения в трудовой договор условия;

3) дополнительные условия;

4) факультативные условия.

Особенность предмета трудового договора - трудовой функции - заключается во внесении указанной категории в состав обязательных для включения в трудовой договор условий. Такое положение согласуется и с гражданско-правовыми положениями о договоре, согласно которых условие о предмете договора входит в состав его существенных условий (ст. 432 ГК РФ).

Рассмотрим указанные элементы более подробно.

Представляется, что сведения о сторонах договора не являются его условиями, поскольку представляют собой юридические факты, не требующие согласования сторон, но в то же время являются обязательными для включения в договор. К таким сведениям относятся [7, 136]:

1) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

2) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

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

4) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

5) место и дата заключения трудового договора.

Условия трудового договора, независимо от того к какой группе они относятся (обязательные, дополнительные или факультативные) основаны на волеизъявлении работника и работодателя и требуют достижения соглашения сторон.

До вступления в силу Закона о внесении изменений в ТК РФ, Кодекс (ст. 57) подразделял условия трудового договора на условия существенные и дополнительные. Однако в настоящее время статус существенных условий приобрели условия обязательные для включения в трудовой договор. Таковыми являются следующие условия [7, 145]:

1) место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ФЗ с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

3) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным ФЗ;

4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

6) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

8) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ;

9) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Необходимо отметить, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) обязательные для включения в трудовой договор условия из числа указанных выше, то это не является основанием для признания договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Особенность дополнительных условий трудового договора проявляется в том, что такие условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К дополнительным условиям относятся условия [10, 225]:

1) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

2) об испытании;

3) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

4) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

5) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

6) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

7) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия, носящие факультативный (необязательный, нерегулярный) характер могут включаться в трудовой договор по соглашению сторон. Такие условия представляют собой:

1) права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами;

2) права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

При этом невключение 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.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Следует подчеркнуть, что стороны не вполне свободны в выработке условий трудового договора. Трудовое право именно потому и выделилось в начале XX в. из гражданского права, потому что законодатель счел необходимым предусмотреть определенный минимум гарантий работнику, который не может быть изменен соглашением сторон. Так, не допускается установление продолжительности рабочего времени больше, чем предусмотрено законодательством, оплаты труда - меньше МРОТ, установленного ФЗ. Нельзя предусматривать материальную ответственность работника в большем размере, чем это установлено законодательством, и т.д.

Это связано с двумя характерными особенностями трудового правоотношения: экономическим неравенством сторон и подчиненным положением работника. Ограничивая свободу договора, законодатель стремится ограничить работодателя: во-первых, используя свое экономическое превосходство, в возможности диктовать кабальные условия при заключении трудового договора и, во-вторых - злоупотреблять своей властью после его заключения.

**1.2 Виды трудового договора**

Виды трудовых договоров классифицируются по одному основанию - сроку действия трудового договора.

Согласно ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться [7, 139]:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными ФЗ.

Причиной заключения срочного трудового договора выступает факт, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй указанной статьи, срочный трудовой договор может заключаться и по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Анализ ст. 58 ТК РФ, в отношении срока трудового договора позволяет установить определенные закономерности, обязательные для работника и работодателя [7, 148]:

1) если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок;

2) в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;

3) трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок;

4) запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Ст. 59 (ч. 1) содержит императивные нормы, согласно которых срочный трудовой договор заключается:

1) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

3) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

4) с лицами, направляемыми на работу за границу;

5) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

6) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

7) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

8) для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

9) в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

10) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

11) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

12) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными ФЗ.

Нормы ч. 2 ст. 59 ТК РФ носят диспозитивный характер и предусматривают заключение срочного трудового договора по соглашению сторон:

1) с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

2) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

3) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

4) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

5) с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

8) с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

9) с лицами, поступающими на работу по совместительству;

10) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными ФЗ.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ. Так не является таковой работа, производимая по "совместительству" и в порядке "совмещение профессий (должностей)", предусмотренная ст. 60.1 и ст. 60.2 ТК РФ.

В первом случае работник, по своей инициативе, имеет право заключать новые трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя - внутреннее совместительство и (или) у другого работодателя - внешнее совместительство.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются гл. 44 ТК РФ.

Во втором случае наряду с совмещением профессий (должностей) следует понимать и случаи:

1) расширения зон обслуживания;

2) увеличение объема работы;

3) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Особенности указанных видов работ заключаются в том, что они могут производиться только с письменного согласия работника. В таком случае, работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ) [11, 149].

Особенности увеличения объема работы проявляются в том, что для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

**1.3 Стороны трудового договора**

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Гражданин становится работником, заключив трудовой договор, на все время его действия. Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, частного предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору). Стороны могут заключить трудовой договор, если обе обладают трудовой праводеликтоспособностью как признаваемой законодательством способностью быть стороной трудового договора, субъектом трудового правоотношения.

Согласно ст. 20 Трудового кодекса работником является физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем на основании трудового договора, иных актов и лично выполняющее определенную работу (трудовую функцию) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка [9, 125].

По общим правилам вступить в трудовое отношение может лицо, достигшее 16 лет. В случаях получения основного общего образования или оставления общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим 14 лет, для выполнения в свободное, от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения (ст. 63 ТК).

Работодатель — это физическое лицо (гражданин) либо юридическое лицо (организация), состоящее в трудовых отношениях с работником на основании заключенного трудового договора, иных актов и являющееся стороной указанного договора. В установленных законодательством случаях в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Права и обязанности работодателя в трудовом отношении осуществляются им самим (физическим лицом) и (или) органами управления юридического лица (организации) в порядке, установленном законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (ст. 20 ТК).

Предприятие, учреждение, организация может быть стороной трудового договора, не являясь юридическим лицом. Это филиалы, представительства юридических лиц, которым последнее передало право приема и увольнения работников этого филиала; они имеют самостоятельный счет в банке по оплате труда и план по труду. От имени организации, предприятия, учреждения выступает его руководитель, обладающий правом приема и увольнения. Обе стороны свободны и равноправны в выборе другой стороны трудового договора. Закон установил некоторые ограничения для работодателя, обязывая его принять по квоте инвалида или другое лицо, молодого заявленного им для подготовки специалиста, а также запрещая (ст. 64 Кодекса) необоснованный отказ в приеме на работу, т.е. не по деловым качествам, и дискриминацию при приеме, т.е. какие-либо преимущества или ущемление прав не по деловым качествам [8, 142].

Обеспечение прав работников и работодателей требует от них ответных действий. Взаимные обязанности сторон трудового отношения составляют важный принцип регулирования трудовых отношений. Статья 2 ТК РФ предусматривает обязанности сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора.

Заключая трудовой договор, работодатель берет на себя обязательства обеспечить работника работой, обусловленной этим договором. Если работник предупредил работодателя об отсутствии работы, но работодатель по каким-либо причинам работу не предоставил, то он должен оплатить работнику время простоя в размерах, установленных ст. 157 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Под условиями труда в данном случае понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 9 ТК РФ). Трудовым договором устанавливается обязанность работодателя выплачивать заработную плату работнику своевременно и в том объеме, который определен этим договором. По общим правилам, установленным ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в день, определенный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором или трудовым договором.

Коллективными договорами либо локальными нормативными актами организации не могут устанавливаться сроки выплаты заработной платы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, например не может предусматриваться выплата работникам заработной платы один раз в месяц. В то же время сам работник может обратиться к работодателю с просьбой о выплате начисленной заработной платы не каждые полмесяца, а один раз в месяц, если это по каким либо причинам ему более удобно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, когда приостановка работы в соответствии с Кодексом невозможна (ст. 142 ТК).

Законодательством установлена материальная ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты работникам заработной платы.

Обязанности работника.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

На работников отдельных категорий законами и иными нормативными правовыми актами возлагаются некоторые общие дополнительные обязательства, связанные со спецификой выполняемой ими работы.

**2. Общий порядок заключения и изменения трудового договора**

**2.1 Заключение трудового договора**

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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя). При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, можно классифицировать по следующим возрастным критериям [7, 241]:

1) шестнадцать лет - общие случаи заключения трудового договора;

2) пятнадцать лет - в случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с ФЗ общеобразовательного учреждения, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;

3) четырнадцать лет - с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;

4) моложе четырнадцати лет - в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Вступление трудового договора в силу. Вступление трудового договора в силу может осуществляться в следующих случаях:

1) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ФЗ, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором;

2) со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Гарантии при заключении трудового договора. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (дискриминация при приеме на работу). Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных ФЗ.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. За нарушение указанной нормы предусмотрена уголовная ответственность в виде штрафа в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев либо обязательных работ на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов (ст. 145 УК РФ).

Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю [10, 111]:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, ФЗ, Указами Президента РФ и Постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Следует обратить внимание на федеральный уровень указанных нормативных правовых актов, что исключает возможность установления иного перечня документов нормативными правовыми актами субъектов РФ, органов местного самоуправления и локальными нормативными актами организаций. Так вполне обоснованным будет требование работодателя к претенденту на должность работника, выполняющего охранные функции, о предъявлении удостоверения "частный охранник", поскольку наличие указанного документа является основанием для заключения трудового договора согласно ст. 11.1 Закона РФ "О частной детективной и охранной деятельности".

В то же время, нельзя требовать характеристику с прежнего места работы, справку об обеспеченности жильем и т.п. в случаях, если это не предусмотрено федеральным законодательством.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

**2.2 Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании является дополнительным условием трудового договора, следовательно, отсутствие в трудовом договоре такого условия означает, что работник принят на работу без испытания. Однако в случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора - условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы [12, 144].

Необходимо заметить, что в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Вместе с тем практика трудовых отношений зачастую свидетельствует об иных фактах: работнику не прошедшему испытательный срок работодатель может не выдавать служебную форму одежды, ограничивать в выплате сумм стимулирующего и компенсационного характера и др.

Сторонам договора необходимо учитывать, что испытание при приеме на работу не устанавливается для отдельных категорий работников [12, 145]:

1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

4) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

8) иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, ФЗ и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

**2.3 Изменение трудового договора**

Юридическая природа трудового договора - трудовое правоотношение, основанное на соглашении работника и работодателя, позволяет говорить и о возможности его изменения по инициативе сторон. Особенности изменения трудового договора заключаются в приобретении ими форм, предусмотренных ТК РФ.

По своему содержанию изменения трудового договора означают изменение определенных сторонами его условий.

Глава 12 ТК РФ предусматривает следующие формы изменения трудового договора [7, 287]:

1) перевод на другую работу;

2) перемещение;

3) временный перевод на другую работу;

4) перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением;

5) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Во всех случаях изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. В виду письменной формы трудового договора - соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается также в письменной форме.

Рассмотрим подробнее указанные формы изменения трудового договора посредством следующего алгоритма: определение, основание, содержание, особенности и последствия рассматриваемых изменений.

Перевод на другую работу. Перевод на другую работу представляет собой:

1) постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя;

2) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Основанием для перевода может выступать инициатива, как работника, так и работодателя. Особенности перевода на другую работу заключаются в том, что такой перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, когда перевод осуществляется:

1) для ликвидации катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

2) в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

В случае, если работник отказывается о перевода в другую местность вместе с работодателем - работник подлежит увольнению по п. 9 ст. 77 с выплатой двухнедельного пособия в размере среднего заработка.

По инициативе работника - письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. Последствия такого вида перевода заключаются в прекращении трудового договора по прежнему месту работы прекращается на основании п. 5 ст. 77 ТК РФ.

Перемещение. Не требует согласия работника его перемещение у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Особенности перемещения заключаются в запрете переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод на другую работу. Основанием временного перевода выступает соглашение сторон, заключаемое в письменной форме. Содержанием такого перевода является временный перевод работника на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

При переводах, осуществляемых без согласия работника, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Основанием для перевода является [11, 283]:

1) медицинское заключение, выданное в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

2) письменное согласие работника;

3) обязанность работодателя перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Особенности и последствия. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ. В то же время работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**3. Прекращение трудового договора**

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ. Нам представляется целесообразным классифицировать эти основания по следующим видам со ссылками на пункты указанной статьи [9, 232]:

1) по воле сторон:

a) соглашение сторон (п. 1);

b) расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3);

c) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 4);

d) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п. 5);

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (п. 2);

3) при отказе работника продолжать работу:

a) от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (п. 6);

b) в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7);

c) от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8);

d) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9);

4) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (п. 10);

5) нарушение установленных ТК РФ и федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п. 11);

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренных ТК РФ и ФЗ.

Я хочу рассмотреть подробно некоторые основания расторжения трудового договора.

**3.1 Расторжение трудового договора по соглашению сторон и истечение срока трудового договора**

Соглашение сторон. Трудовой договор, может быть, расторгнут по соглашению сторон в любое время. В практике это основание увольнения (оно предусматривалось и КЗоТ) применялось исключительно для досрочного прекращения срочных трудовых договоров, которые согласно КЗоТ не могли быть расторгнуты по инициативе работника без уважительных причин. В остальных случаях, когда стороны желали прекратить трудовой договор фактически по обоюдному согласию, работнику предлагали написать заявление об увольнении "по собственному желанию". В настоящее время применение рассматриваемого основания возможно в том, случае, когда работник не желает расторгать трудовой договор по своей инициативе, а работодатель увольнять работника по более "льготным" основаниям, например - сокращению штатов и др. В этом случае стороны могут достигнуть компромисса (о выплате выходного пособия и других гарантий и компенсаций, не предусмотренных законодательно, но выплатить которые работодатель имеет возможность) и заключить соглашение о расторжении трудового договора по "соглашению сторон".

Истечение срока трудового договора. В связи с истечением срока расторгается только срочный трудовой договор. Причем для этого необходимо, чтобы одна из сторон проявила инициативу - если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок [7, 323].

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Срочный договор может заключаться не только на определенный срок, но и на время выполнения определенной работы. Такой договор расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Увольнение в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) производится, когда работник получил письменное приглашение от другого работодателя перейти к нему на работу. Такая процедура возможна, если прежний работодатель не возражает против увольнения. В противном случае работник может уйти только по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ). Таким образом, для того, чтобы рассматриваемое увольнение стало возможным, необходимо совместное волеизъявление трех лиц: желание (или согласие) работника перейти на новую работу, согласие (или желание) нового работодателя принять его, и согласие прежнего работодателя отпустить работника. Следует отметить, что перевод в другую организацию в указанном выше порядке - наиболее удобный способ сменить место работы, поскольку, написав письменное приглашение, работодатель не имеет права отказать приглашенному работнику в приеме на работу.

Ст. 75 ТК РФ предусматривает, что при изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, то же относится и к случаю смены собственника, за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, которые при смене собственника могут быть уволены. Если работник не дает согласия на работу в новых условиях, он подлежит увольнению по специальному основанию: отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

**3.2 Расторжение трудового договора по инициативе работника**

Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

ТК РФ не связывает расторжение трудового договора по инициативе работника (увольнение по собственному желанию) с наличием уважительных причин. Однако законодательство, может предусматривать с увольнением по собственному желанию без уважительных причин, ряд неблагоприятных последствий. Так действующее в настоящее время Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. N 1117 "О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве", связывает повторное, в течение года увольнение по собственному желанию без уважительных причин (п. 16) с прерыванием непрерывного трудового стажа, даже если работник поступил на новую работу на следующий день после увольнения. Ранее от продолжительности такого стажа зависел размер пособия по временной нетрудоспособности, однако в настоящее время в связи с вступлением в силу Закона об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, указанная юридическая категория утратила смысл. В 1999 г. Законом о занятости была введена норма, согласно которой безработному, уволившемуся по собственному желанию без уважительных причин более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, в случае отказа от направления на общественные работы или обучение может быть приостановлена выплата пособия по безработице [11, 269].

Вместе с тем, к уважительным причинам увольнения работника по собственному желанию относятся:

1) перевод мужа или жены на работу в другую местность;

2) болезнь, препятствующую продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

3) необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

4) избрание на должности, замещаемые по конкурсу;

5) зачисление в высшее, среднее специальное или иное учебное заведение, в аспирантуру либо клиническую ординатуру;

6) нарушение администрацией коллективного или трудового договора. Уважительным признается также повторное увольнение по собственному желанию инвалидов, пенсионеров по старости, беременных женщин, матерей, имеющих детей в возрасте до 8 лет, а также работников, имеющих на своем иждивении трех или более детей, не достигших 16 (учащиеся 18) лет.

При наличии уважительных причин работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор, может быть, расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении и без уважительных причин. Однако если работник подал заявление, в котором просит уволить его ранее двухнедельного срока, а работодатель на это не согласен, увольнять работника по истечении двух недель на основании поданного заявления нельзя. Работнику необходимо предложить написать новое заявление, разъяснив, что, поскольку уважительные причины отсутствуют, он должен предупредить администрацию за две недели.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключение трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Работодатель не имеет права задерживать выдачу трудовой книжки на том основании, что работник, например, не сдал вверенные ему ценности, не освободил место в общежитии и т.п. Время задержки трудовой книжки подлежит оплате в размере среднего заработка работника (ст. 234 ТК РФ).

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был, расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Вместе с тем, необходимо учитывать, что основанием увольнения работника по собственному желанию является факт добровольного волеизъявления работника. Судебная практика исходит из того, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

**3.3 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

В отличие от увольнения по инициативе работника, для работодателя законодательством предусмотрен исчерпывающий перечень оснований, по которым он может расторгнуть трудовой договор. Предусматривать дополнительные по сравнению с законодательством основания увольнения в трудовом договоре можно, только если это допускается законом. Такие основания можно включать в трудовой договор, заключаемый с [7, 347]:

1) руководителем организации или членами коллегиального исполнительного органа;

2) работником, работающим у работодателя - физического лица (ст. 307 ТК РФ) либо в религиозной организации (ст. 347 ТК РФ);

3) надомником (ст. 312 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Ст. 81 ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора по инициативе работодателя в следующих случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными ФЗ.

В представленных основаниях увольнения отсутствует п. 12 - "прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне". который был отменен Законом о внесении изменений в ТК РФ. Однако поскольку указанные нормы включены в п. 10 ст. 83 ТК, рассматриваемое основание, связанное с инициативой работодателя утратило юридическую силу.

Особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя проявляются в том, что:

1) увольнение по основаниям, указанным п. 2, 3 допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу;

2) не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

3) в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

**3.4 Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон [7, 325]:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

Основания прекращения трудового договора, предусмотренные ст. 83 ТК РФ, следует отличать от его расторжения по инициативе работодателя. Увольнение по инициативе работодателя - это его право, но не обязанность, здесь же работодатель обязан уволить работника.

Особенности увольнения по рассматриваемому основанию. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9 или 10 допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Особенности дисквалификации (п. 8) заключаются в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения договора с дисквалифицированным лицом на осуществление им деятельности по управлению юридическим лицом. Таким образом, если управление юридическим лицом осуществляет руководитель, работающий по трудовому договору, этот договор в случае применения к такому руководителю дисквалификации должен быть немедленно прекращен.

Особенности увольнения вследствие прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10) обусловлены ФЗ. Так согласно ст. 22 и 23 Закона о государственной тайне допуск должностного лица или гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации в случаях:

1) однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственной тайны;

2) признания его судом недееспособным, ограниченно дееспособным или рецидивистом, нахождения его под судом или следствием за государственные и иные тяжкие преступления, наличия у него неснятой судимости за эти преступления;

3) наличия у него медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утверждаемому Минздравсоцразвития РФ;

4) отсутствие постоянного проживания его близких родственников за границей и (или) оформления указанными лицами документов для выезда на постоянное жительство в другие государства;

5) выявления в результате проверочных мероприятий действий работника, создающих угрозу безопасности Российской Федерации;

6) уклонения его от проверочных мероприятий и (или) сообщение им заведомо ложных анкетных данных.

**Заключение**

Перемены в социально-экономической сфере, произошедшие за последнее время нашей стране, привели к появлению новых возможностей для граждан в области применения ими своих способностей к труду.

Сегодня российское законодательство закрепляет свободу труда. Положения российского законодательства, соответствуют международным обязательствам, принятым Российской Федерацией. В частности, положениям Всеобщей декларацией прав человека, утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. В соответствии со ст. 23 этого документа каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Провозглашается право человека на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации, право на создание профессиональных союзов и на вхождение в них для защиты своих интересов.

Право граждан на труд является одним из самых жизненно важных, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. В Конституции РФ записано, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34).

Статья 37 Конституции РФ закрепляет положение о свободе труда. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Запрещается принудительный труд.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Традиционно условия реализации гражданином своих способностей к труду при поступлении его на работу в качестве рабочего или служащего (наемного работника) определялись посредством заключения трудового договора.

Изучив и проанализировав литературу по данной теме, я сделал следующие выводы:

1. Трудовой договор является одним из главных оснований возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. При этом следует иметь в виду, что принцип свободы трудового договора лежит в основе не только его добровольного заключения, но и дальнейших трудовых отношений.

2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ большое внимание уделяет центральному институту трудового права - трудовому договору. Регулированию трудовых правоотношений посредством трудового договора посвящен раздел III, состоящий из 28 статей. Современный институт трудового договора отражает новые тенденции в сфере правового регулирования труда. В трудовом законодательстве закреплены нормативные требования к содержанию трудового договора, детальному определению случаев заключения срочного трудового договора, к правилам вступления трудового договора в силу и другие многозначительные для практического применения законодательные уточнения, в том числе и о порядке прекращения и расторжения трудового договора.

3. Вместе с тем, конструкция трудового договора, предложенная ТК РФ в ряде случаев страдает отсутствием ясности и недосказанностью. Как показывает практика, до сих пор положения многих норм трудового законодательства остается не совсем ясными для как работодателя, так и для работника.

**Литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1, 18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля 2008 г.) // Правовая система Гарант

2. Акопова Е.М. Трудовой договор: становление и развитие. - Ростов-на-Дону. 2001.

3. Басалаева С.П. Правовая природа трудового договора: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. - СПб., 2004. - 30 с.

4. Баров В.К. Главные отличия нового Трудового кодекса РФ от старого КЗоТа//Библиотечка РГ. - 2002. - N 1.

5. Бондаренко Э.Н. Заключение трудового договора: Противоречия и пробелы в Трудовом кодексе Российской Федерации//Право и экономика. - 2004. - N 9.

6. Власов В.И., Крапивин О.М. Заключение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации//Гражданин и право. - 2002. - NN 4, 5.

7. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - Дело, 2003.

8. Дюжаков К.В., Петров М.И. Понятие и порядок заключения трудовых договоров. - М.: Альфа-пресс, 2005.

9. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - ЗАО Юстицинформ, 2005.

10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. - М., 2002.

11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/Под ред. С.А. Панина. - М., 2002.

12. Ломакина Л.А. Вопросы теории и практики заключения трудового договора//Законодательство и экономика. - 2006. - N 2.

13. Ломакина Л.А. Гарантии при заключении трудового договора и разрешение споров, связанных с отказом в принятии на работу//Российская юстиция. - 2006. - N 2.

14. Лушникова М.В. Юридическая конструкция трудового договора: Традиции и новации//Российский ежегодник трудового права. - 2005. - N 1. - СПб.: Издательский дом СПбГУ, 2006.

15. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса. - М., 2002.

16. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения//Журнал российского права. - 2003. - N 8.

17. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя//Законодательство и экономика. - 2005. - N 12.

18. Сойгалов М.В. Вступление трудового договора в силу: Проблемы применения ст. 61 Трудового кодекса РФ//Кодекс info. - 2005. - NN 3, 4.

19. Стефанишин С.С., Шпакова А.Л. Срок испытания при приеме на работу//Трудовые споры. - 2005. - N 11.

20. Томашевский К.Л. Изменение трудового договора и условий труда: Сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. - М.: Изд. деловой и учеб. лит.,2005.

21. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: Автореф. дисс.... канд. юрид. наук: 12.00.05. - М., 2003. - 27 с.

22. Хныкин Г.В. Проблемы ответственности сторон трудового договора//Правоведение. - 2005. - N 5.

23. Черных Н.В. Существенные условия трудового договора//Трудовые споры. - 2005. - N 3.

24. Чижов Б.А. Практика применения Трудового кодекса//Право и экономика. - 2005. - N 10.

25. Щур-Труханович Л.В. Условие о месте работы как обязательное условие трудового договора//Трудовое право. - 2005. - N 9.