Содержание:

Вступление 2

1. Порядок приема на работу 3

2. Пункты трудового договора 5

3. Изменение трудового договора 8

4. Прекращение трудового договора 9

Используемая литература 11

# Вступление

По подсчетам ученых, треть жизни люди проводят на работе. Трудовая жизнь разнообразна. Возникает множество вопросов, и далеко не на все из них можно найти прямые ответы в Кодексе законов о труде, других законах и подзаконных актах. По некоторым аспектам трудовых правоотношений они содержат лишь самые основные, исходные правила, а конкретные нормы устанавливаются администрацией, трудовыми коллективами, профсоюзными комитетами. Источником таких конкретных норм является, в частности, трудовой договор (контракт).

Трудовой договор – важнейший институт трудового права, регулирующий порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора, совместительство, совмещение профессий.

**Трудовой договор (контракт) – это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон** (ст.56 Трудового кодекса Российской Федерации)

Таким образом, ***трудовой договор формулирует основные условия трудового правоотношения*.**

# Порядок приема на работу

Согласно статье 37 Конституции Российской Федерации, каждый человек 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.

Человек может реализовать свое право на труд в одной из предусмотренных законом форм, например, в виде занятия творческой профессией художника, писателя, открытия собственного дела или в виде заключения трудового договора (контракта), став при этом работником предприятия, учреждения, другой организации. Именно последний случай означает **вступление в трудовые правоотношения**.

Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Заключая договор, его стороны (работодатель и работник) обязаны договориться о условиях, наличие которых позволяет считать договор заключенным.

К необходимым условиям закон относит: соглашение сторон об основных условиях труда; об определении трудовой функции работника – специальности, квалификации, должности; о времени начала работы; о размере оплаты труда; о месте работы; о сроке договора. Все другие условия договора носят дополнительный характер и могут быть включены или не включены в договор в зависимости от интересов и согласия сторон.

Трудовой договор, не правильно оформленный, считается заключенным если работник приступил к работе с ведома или по поручения работодателя или 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.

Процедура приема на работу включает представление работником документов, подтверждающих его возможности, перечень которых перечислен в Правилах внутреннего трудового распорядка. Это, как правило, паспорт, трудовая книжка, документ об образовании (в отдельных случаях – справка о состоянии здоровья). Другие документы работодатель не имеет права требовать от работника (ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением), который объявляется работнику под расписку. Кроме того, работнику выдается экземпляр трудового договора (контракта). При приеме на работу может быть достигнуто соглашение об испытательном сроке с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

*После заключения трудового договора возникают* ***трудовые правоотношения*** *между работником, с одной стороны, и работодателем – с другой, по поводу использования труда работника в условиях общего распорядка работы, а также по поводу создания здоровых и безопасных условий труда и вознаграждения за труд на условиях, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, законодательством о труде и заключенным трудовым договором.*

Однако в процессе осуществления трудового правоотношения могут возникать вопросы об изменениях условий трудового договора (или его прекращении). Случаи таких изменений также регулируются **институтом трудового договора**, и поэтому они рассматриваются в единстве с заключением трудового договора, так как его изменение или прекращение требуют особой социальной и юридической защиты законных интересов работника и работодателя.

# 2. Пункты трудового договора

### Работодатель

Работодателем может быть предприятие любой формы собственности, учреждение, организация, отдельные граждане.

**Работник**

Гражданин, достигший 16 лет; учащиеся, достигшие 15 лет, в случаях и порядке, предусмотренном законодательством.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключению трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и(или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

**Срок договора**

Согласно статье 58 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может заключаться на неопределенный срок, на определенный срок (но не более 5 лет), на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Срочные договоры прежде всего должны заключаться когда сама работа не имеет постоянного характера. Например, замещение работников, временно отсутствующих, за которыми сохраняется место работы.

Разновидностью срочных трудовых договоров являются трудовые договоры о временной и сезонной работе.

Срочные трудовые договоры заключаются в настоящее время с руководителями предприятий.

**Испытание при приеме на работу**

С целью проверки соответствия подготовки и особенностей работника поручаемой ему работе по соглашению сторон может быть установлен испытательный срок в пределах, предусмотренных законодательством. Условие об испытании должно быть указано в приказе о приеме на работу. Если такое условие не указано, считается, что работник принят без испытательного срока.

Положение лиц, принятых на работу с испытательным сроком ничем не отличается от положения других работников.

Трудовой кодекс регламентирует определенные сроки испытания при приеме на работу. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а в определенных случаях по согласованию с соответствующим профсоюзным органом - 6 месяцев. Установленные законом предельные сроки испытания не могут быть ни увеличены, ни продлены по желанию или соглашению сторон: работника и работодателя.

Если срок испытания прошел, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, расторжение трудового договора производится на общих основаниях. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия, учреждения, организации без согласия с профсоюзным органом и без выплаты выходного пособия. Если работник успешно прошел испытание, то издания специального приказа об окончательном принятии на работу не требуется.

Испытания не устанавливаются: лицам, не достигшим 18 лет, молодым рабочим по окончании профессионально-технического учебного заведения, молодым специалистам по окончании высших и средних специальных учебных заведений, лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующий должности, беременных женщин, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя, лиц избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу и в иных случаях предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

**Оплата труда**

Один из главных вопросов, требующих отражения в трудовом договоре - вопрос оплаты труда. Вопросы оплаты труда решаются непосредственно на предприятиях. Их регулирование осуществляется в локальном нормативном акте. Однако оплата труда не может быть ниже установленного государством минимума.

Заработная плата каждого работника должна зависеть от сложности выполняемой работы, личного трудового вклада. Кроме тарифной ставки (должностного оклада) в трудовом договоре могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсирующего характера: за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за классность, за ученую степень, за отклонение от нормальных условий труда и др.

Различные виды поощрений работников, действующие на предприятии, также могут быть отражены в трудовом договоре, заключаемом с конкретным работником. К числу таковых относятся: премиальное вознаграждение; вознаграждения по итогам года, выплаты за выслугу лет, натуральная оплата и т.д.

**Режим рабочего времени и время отдыха**

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников. При этом следует иметь в виду, что в отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем дне, гибком графике работы и т.д. В данном случае в трудовом договоре производится соответствующая запись.

В трудовом договоре целесообразно указать продолжительность ежегодного отпуска работника.

# Изменение трудового договора

К изменению трудовой функции или изменению существенных условий трудового договора является перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, а также перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий договора.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

О введении изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, не ниже среднего заработка по прежней работе.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с работниками организации.

# Прекращение трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным законодательством. Прекращение трудового договора одновременно означает увольнение работника. Трудовым законодательством предусматриваются общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации). Статьей 77 предусмотрены следующие основания прекращения трудового договора:

1) соглашение сторон (ст. 78);

2) истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

4) расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника (ст.80 Трудового кодекса), по инициативе администрации (ст. 81 Трудового кодекса);

5) перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;

6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#G0Основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон (ст.78). Для увольнения по данному основанию необходимо совместное волеизъявление сторон, направленное на окончание трудовых отношений, в то время как при расторжении трудового договора по инициативе администрации или по инициативе работника требуется волеизъявление одной из сторон.

Статьей 79 Трудового кодекса предусмотрено, что срочный трудовой договор (контракт) прекращается с истечением его срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. При этом не имеют юридического значения причины, по которым администрация не перезаключила трудовой договор на новый срок.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор. предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление и он не будет уволен.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1. ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;
2. сокращения численности или штата работников;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
4. смены собственника имущества организации;
5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
7. в других случаях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1. призыв работника на военную службу или альтернативную гражданскую службу;
2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
3. неизбрание на должность;
4. осуждение работника к наказанию;
5. признание работника полностью нетрудоспособным;
6. смерь работника либо работодателя – физического лица;
7. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы.

# Используемая литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Захарьин В.Р. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации – М.: Налоговый вестник, 2002
3. Никитин А.Ф. Трудовое право – М.: Дрофа, 2000
4. Шкатулла В.И. и др. Основы правовых знаний. – М.: Издательский центр «Акдемия», 1999