**Содержание**

**Введение**

**1 Трудовой договор (контракт)**

**1.1 Понятие трудового договора и его сторон**

**1.2 Содержание трудового договора**

**1.3 Виды трудового договора**

**2 Порядок заключения и прекращения трудового договора**

**2.1 Условия заключения трудового договора**

**2.2 Изменение условий трудового договора**

**2.3 Основания прекращения трудового договора**

**Заключение**

**Список использованной литературы**

**Введение**

Трудовой договор (контракт) - основной способ реализации права на труд. Трудовой договор (контракт) является основанием возникновения трудового правоотношения и, в то же время, основанием действия этого правоотношения во времени. Гражданам он обеспечивает свободный выбор работы в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Для работодателя заключение трудового договора (контракта) - это возможность подобрать наиболее квалифицированных и опытных работников. Заключив трудовой договор (контракт) с работодателем, гражданин становится ее работником и с этого момента он вправе претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные законодательством о труде. Со своей стороны работодатель, заключивший трудовой договор с работником, приобретает право требовать от него подчинения определенным правилам поведения в процессе трудовой деятельности и воле руководителя на условиях и в пределах, установленных законодательством о труде, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором (контрактом).

В отличие от старого КЗОТ, ТК РФ формально не содержит термина «контракт», в нем существует только «трудовой договор». Т.о. понятие «контракт» выведено из официального употребления. При этом конкретное наименование указанного соглашения не влияет на его правовое содержание и не влечет за собой иных, чем предусмотрено в Трудовом кодексе, законах и иных нормативных правовых актах, правовых последствий. Признавая контракт синонимом трудового договора, а не его разновидностью, законодатель тем самым определил, что содержание контракта, так же как и трудового договора, должно соответствовать законам и другим нормативным правовым актам о труде. Из этого положения исходят и судебные органы при рассмотрении соответствующих трудовых споров. Таким образом, данная тема в настоящее время является актуальной.

Целью работы является всестороннее изучение и обобщение условий заключения и прекращения трудового договора. В соответствии с этим решены следующие задачи: дано понятие определения «трудовой договор», раскрыт порядок его заключения и основные условия изменения и прекращения.

Работа состоит из введения, двух частей, заключения и списка использованной литературы.

**1 Трудовой договор (контракт)**

**1.1 Понятие трудового договора и его сторон**

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим 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 определяет правовое положение гражданина в качестве работника конкретного коллектива, что обуславливает ряд его отличий от гражданско-правовых договоров о труде, которое видится в следующем:

* трудовой договор предполагает личное выполнение работником трудовой функции, т.е. работы по определенной специальности, квалификации и должности;
* подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка - обязательное условие при работе по трудовому договору;
* обязанность работодателя обеспечить работнику нормальные условия труда, полностью и своевременно выплачивать заработную плату при заключении трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Работником может быть любой гражданин, достигший 16-летнего возраста. В случае получения основного общего образования или оставлении общеобразовательного учреждения трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 15 лет.

При достижении 14 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, лица также могут быть приняты на работу в свободное от учебы время при наличии обязательного согласия родителей, усыновителей или попечителей и органа опеки. Права, обязанности и ответственность работника оговариваются в трудовом договоре, а также в должностной инструкции, инструкции по технике безопасности, правилах внутреннего трудового распорядка, договоре о материальной ответственности и иных локальных актах.

Работодатель - юридическое или физическое лицо, выступающее стороной в трудовом договоре, заключаемом с целью использования труда работника в своих интересах. Работодатели - это юридические лица, а также индивидуальные предприниматели или граждане, использующие чужой труд для обслуживания домашнего хозяйства, для оказания помощи в творческой либо научной деятельности.

1.2 Содержание трудового договора

Содержание трудового договора представляет собой определенный перечень формальных положений, необходимый и достаточный для признания договора трудовым, с одной стороны, с другой, закрепляющий нормативно установленные формальные требования к структуре трудового договора. В трудовом договоре указываются:

* фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (ФИО работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
* сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
* идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
* сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основании, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
* место и дата заключения трудового договора.

Все условия трудового договора можно подразделить на обязательные и дополнительные, при этом дополнительные условия приобретают статусное положение обязательных, если они включены в текст трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие:

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, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы.
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 федеральным законом.
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; 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.
6. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы - подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы.
7. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иным федеральным законом.
8. Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор может быть дополнен недостающими дополнительными сведениями и (или) условиями. Дополнительными условиями трудового договора признаются условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а именно:

* об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
* об испытании;
* о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
* об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
* о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
* об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
* 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.

Содержанием трудового договора признаются условия, определяющие права, обязанности и ответственность сторон. В зависимости от порядка установления выделяются непосредственные, определяются сторонами при заключении трудового договора и производные, установлены действующим законодательством об охране труда, материальной и дисциплинарной ответственности и т.д. условия.

Непосредственные условия делятся на необходимые (при их отсутствии не может быть трудового договора, а значит и трудового правоотношения) и дополнительные (определяются по соглашению сторон в пределах, допускаемых законом). К необходимым условиям относятся: место работы; трудовая функция, которая определяется путем указания профессии или должности, специальности и квалификации работника в соответствии со штатным расписанием; размер и порядок оплаты труда. В трудовом договоре указывается профессия, специальность, квалификация.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Все необходимые и некоторые дополнительные условия трудового договора отнесены законом к существенным:

* место работы (с указанием структурного подразделения);
* дата начала работы;
* наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функции. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках;
* права и обязанности работника;
* права и обязанности работодателя;
* характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
* режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

**1.3 Виды трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен законом. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо 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 оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

В случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения — законодатель предусматривает возможность заключения срочного трудового договора различной продолжительности, но не более 5 лет (ч. 1 ст. 59 ТК РФ). При наличии обстоятельств, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

* 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 нормативно-правовыми актами, трудовым договором сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* с лицами, направляемыми на работу за границу;
* 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;
* с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период, или для выполнения заведомо определенной работы;
* с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
* для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
* 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;
* с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
* с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

* 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);
* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
* 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;
* для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
* лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* 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;
* с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
* с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
* с лицами, поступающими на работу по совместительству;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

**2 Порядок заключения и прекращения трудового договора**

Свобода заключения трудового договора ограничивается действующим трудовым законодательством путем установления ряда гарантий.

2.1 Условия заключения трудового договора

Работодатель вправе предъявить к работнику только требования, связанные с квалификацией, опытом работы, деловыми качествами, дополнительными навыками, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей. Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

Необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом). Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста. Следует отметить, что ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ возраст включен в число обстоятельств, по которым не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Не может быть отказано в приеме на работу работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. В случае нарушения указанного срока работником организация освобождается от данной обязанности.

Работодатель обязан заключить трудовой договор с лицом, направленным органом службы занятости на работу в счет квоты, с молодым рабочим по окончании профессионально-технического учебного заведении и молодым специалистом по окончании высшего учебного заведения, если в договоре с соответствующим учебным учреждением работодатель принял на себя обязанность его трудоустроить.

Правомерными являются случаи отказа в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, если это прямо установлено в действующем законодательстве.

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

В установленных законом случаях, с целью определения пригодности работника (по состоянию здоровья) к выполнению работы, а также чтобы обезопасить здоровье граждан, предупредить возникновение и распространение болезней, проводится медицинское освидетельствование.

Кроме того, при заключении трудового договора на основании ст. 70 ТК РФ соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
* беременных женщин;
* лиц, не достигших 18-летнего возраста;
* лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
* лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* в иных случаях, предусмотренных законом 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 и иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению 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.

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 расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

**2.2 Изменение условий трудового договора**

Изменением трудового договора признается изменение одного или нескольких существенных его условий. Изменение трудового договора возможно по соглашению сторон, которое должно быть сделано в письменной форме. На основании ст. 60 ТК РФ запрещено требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Так, согласно ст. 74 ТК РФ работник может быть временно переведен на другую работу в случае производственной необходимости по инициативе работодателя.

Инициатива перевода на другую постоянную работу может исходить как от работника, так и от работодателя, а в определенных случаях и от медицинских органов.

Изменением трудового договора является и перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а также перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией. В данном случае перевод допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении иной работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается согласно п. 5 ст. 77 ТК.

В соответствии со ст. 306 ТК РФ об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель — физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных ч. 5 ст. 75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Временным недопущением работника к выполнению им своих обязанностей является отстранение от работы, которое производится по инициативе работодателя или по требованию органов и должностных лиц, специально уполномоченных на это действующим трудовым законодательством.

Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) в следующих случаях.

1. Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
2. Если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Обязанность работника проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда прямо закреплена в ст. 214 ТК РФ.
3. Если работник не прошел в установленном порядке обязательный медицинский осмотр в случаях, предусмотренных законодательством.
4. Если при медицинском обследовании у работника выявлены противопоказания для выполнения порученной ему работы, и если наличие этих противопоказаний подтверждено медицинским заключением, выданным в установленном порядке.
5. Приостановление действия специального права работника на срок до 2 месяцев (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права).

Приостановление действия специального права работника является основанием для отстранения работника от работы при условии, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и 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. 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.

Следует иметь в виду, что работодатель вправе отстранить работника от работы в связи с приостановлением действия специального права работника только в том случае, если это право приостановлено на срок до 2 месяцев. Если же этот срок превышает 2 месяца или работник вообще лишен соответствующего права, то трудовой договор с ним подлежит прекращению в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

1. Требование органов или должностных лиц. Работодатель обязан отстранять работников от работы по требованию органов и должностных лиц только в том случае, если эти органы и должностные лица уполномочены на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

К числу таких органов и должностных лиц относятся, в частности, органы и должностные лица федеральной инспекции труда. Требование об отстранении от работы может быть предъявлено в отношении лица, обвиняемого в совершении преступления. Согласно ст. 114 УПК РФ временное отстранение от должности должностного лица в случае привлечения его в качестве обвиняемого осуществляется на основании постановления судьи, вынесенного по ходатайству, возбужденному с согласия прокурора дознавателем, следователем.

Во всех перечисленных случаях отстранение работника от работы является обязанностью работодателя. При этом следует отметить, что законодатель обязанность отстранять работников от выполнения работы не ставит в зависимость от уважительности или неуважительности причины, по которой работник не прошел обучение, проверку знаний или медицинский осмотр. В этих случаях работник должен быть отстранен от работы при любых обстоятельствах.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

**2.3 Основания прекращения трудового договора**

Общие основания прекращения трудового договора — это основания, которые могут быть применены ко всем работникам, независимо от их категории (ст. 77 ТК РФ).

1. Соглашение сторон. Расторжение трудового договора по соглашению сторон оговорено в ст. 78 ТК, в которой предусмотрено, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Причем, таким образом может быть расторгнут как срочный, так и бессрочный трудовой договор.
2. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией; отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора. Уведомленный в установленном законом порядке об изменении существенных условий работник вправе отказаться от продолжения работы. Работодатель обязан предоставить работнику другую соответствующую его квалификации работу, а при отсутствии таковой — любую вакантную, в том числе и нижеоплачиваемую, должность. Только при ее отсутствии или отказе от предложенной работы работник может быть уволен на основании п. 7 ст. 77 ТК.
3. Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением. Работодатель обязан перевести работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. В случае отказа или отсутствия вакансии работник увольняется
4. Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность. Под другой местностью понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.
5. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 133 ТК РФ):

* призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу);
* неизбрание на должность;
* осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
* признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
* смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
* 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;
* нарушение установленных трудовым законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы в следующих случаях: заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью; заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья.

В соответствии с медицинским заключением, отсутствием соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом; в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Прекращение трудового договора согласно данному пункту производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. При этом работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

Работник имеет право прекратить действие трудового договора по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели путем подачи на имя руководителя соответствующего заявления. При досрочном расторжении трудового договора по инициативе руководителя организации он должен предупредить работодателя (собственника имущества юридического лица, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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 в соответствии с действующим трудовым законодательством нельзя отказать в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Однако если работник самостоятельно оставил работу до истечения указанного срока, он может быть уволен за прогул. 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.

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

Особое внимание в законе уделено основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, поскольку таким образом юридически гарантируется защита от незаконного и необоснованного увольнения работников.

По инициативе работодателя не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывании в отпуске.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в следующих случаях.

1. Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем — физическим лицом.
2. Сокращение численности или штата работников организации, которое должно быть реальным, при условии внесения изменений в штатное расписание.
3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
4. Смена собственника имущества организации может стать основанием для увольнения руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.
5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей является основанием для увольнения работника, если он имеет дисциплинарное взыскание. Увольнение возможно только за дисциплинарные проступки, а не за действия, не имеющие отношения к трудовым обязанностям. В поведении работника необходимо установить его вину.
6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К их числу относятся: прогул; появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны; совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения; установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварии, катастрофы) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, что должно быть подтверждено соответствующими документами (актами о несчастных случаях на производстве, предписаниями государственных инспекторов труда и т.д.).
7. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, которое должно основываться на достаточных данных, подтверждаемых необходимыми доказательствами.
8. Совершение как на работе, так и в быту работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
9. Принятие 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. Решение указанных субъектов должно носить конкретный характер.
10. Однократное грубое нарушение руководителем организации (, его заместителями своих трудовых обязанностей.
11. Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
12. Расторжение трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации, должно быть аргументировано.
13. Действующим трудовым законодательством установлены иные случаи расторжения трудового договора.

Во всех случаях расторжение трудового договора возможно только по основаниям, указанным в законе, и только при соблюдении установленной трудовым законодательством процедуры увольнения. Лица, незаконно уволенные, подлежат восстановлению на прежней работе (в должности) с прежними условиями труда и им оплачивается время вынужденного прогула по среднему заработку за все время прогула.

**Заключение**

Исходя из результата исследуемой работы, мы видим, что основой трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор (контракт), который предусматривает все права и обязанности сторон, а также является гарантией условий труда, т.к. работодатель обязан обеспечить работнику необходимые условия труда, место работы, необходимые инструменты, а также надлежащую охрану труда.

В трудовом договоре (контракте) должны быть обязательно указаны стороны договора, каковыми является работник и работодатель, их права и обязанности, срок действия договора, ответственность сторон, реквизиты сторон, оплата работы, гарантии и компенсации за нарушение условий договора, порядок расторжения договора, а также могут быть предусмотрены иные условия договора.

В данной работе были рассмотрены требования к лицам предъявляемые при заключении трудового договора, возраст с которого можно заключить трудовой договор и на каких условиях, а также документы, необходимые для заключения трудового договора.

ТК РФ предусматривает юридические гарантии при заключении трудового договора, которые должны быть отражены в нем.

Работодатель не имеет права отказывать в заключение трудового договора по таким причинам как расовая принадлежность, пол, цвет кожи, национальность и т.п., если иное не предусмотрено федеральными законами.

В настоящее время именно трудовой договор является основанием для начала трудовых отношений между работником и работодателем, причем работник обязан приступить к работе со дня определенного трудовым договором, а если этот день не оговорен, то на следующий день, после вступления трудового договора в силу.

Условия трудового договора можно разделить на существенные и дополнительные, однако для сторон, заключивших трудовой договор значение имеют все виды условий договора.

Трудовой договор может быть изменен. Изменения могут происходить по различным причинам, которые будут зависеть от конкретно сложившихся обстоятельств, от личных качеств работника, от его действий или бездействий. Причем причины могут быть возникшими без воли сторон, вплоть до расторжения трудового договора.

Следовательно, трудовой договор – это важнейший документ в отношениях между работником и работодателем, который является основанием для начала трудовых отношений.

**Список использованной литературы**

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001. № 197-ФЗ // СЗ РФ. - 2002. - №1 (ред. от 10.11.2009).
2. Егоров В.И. Трудовой договор: Учебное пособие / В.И.Егоров. - М.: КноРус, 2007. – 456 с.
3. Касьянова Г.Ю. Трудовой договор / Г.Ю.Касьянова. - М.: Аргумент, 2008. – 88 с.
4. Маврин С.П. Трудовое право России: Учебник / С.П.Маврин, Е.Б.Хохлова. - М.: Норма, 2007. – 656 с.
5. Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учебник / Ю.П.Орловский, А.Ф.Нуртдинова. - М.: Инфра-М, Контракт, 2008. – 608 с.
6. Смирнова О.В. Трудовое право: Учебник / О.В.Смирнова, И.О.Снигирева. - М.: Велби; Проспект, 2008. – 608 с.
7. Циндяйкина Е.П. Трудовой договор. Порядок заключения, изменения и расторжения / Е.П.Циндяйкина, Е.С.Цыпкина. - М.: Проспект, 2008. – 224 с.