*Понятие трудового договора содержится в Кодексе законов о труде РФ . Согласно статье 15 КЗОТ РФ трудовой договор ( контракт ) - это соглашение между трудящимся и предприятием , учреждением , организацией , по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности , квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку , а предприятие , учреждение , организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда , предусмотренные законодательством о труде , коллективным договором или соглашением .*

*Таким образом , одной стороной в трудовом договоре ( контракте ) является трудящийся , желающий поступить на работу , а другой - работодатель ( предприятие , учреждение , организация ) независимо от его организационно - правовой формы .*

*Действующее законодательство запрещает принимать на работу лиц , моложе 16 лет . Однако в исключительных случаях на работу могут приниматься подростки , достигшие 15 лет ( статья 173 КЗОТ РФ ) .*

*Стороной трудового договора могут быть не только российские , но и иностранные граждане .*

*Порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы регулируется Положением о привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы , утвержденный Указом Президента РФ 16 декабря 1993 года . В соответствии с данным Положением Федеральная иммиграционная служба России выдает разрешение на привлечение иностранной рабочей силы и осуществляет контроль за их использованием .*

*За выдачу таких разрешений с работодателя взымается плата за каждого привлекаемого иностранного работника в минимальном размере месячной оплаты труда , установленном законодательством РФ .*

*Этими разрешениями для работодателей устанавливаются квоты на привлечение определенного числа иностранных граждан в целом и по группам профессий . Разрешения выдаются , как правило , сроком до одного года . Срок разрешения может быть продлен , если просьба работодателя будет мотивированна .*

*Работодателем , согласно статье 15 КЗОТ РФ должно быть предприятие , организация , учреждение , т . е . юридическое лицо .*

*Понятие юридического лица изложено в статье 48 Гражданского кодекса РФ . Юридическим лицом признается организация , которая имеет в собственности , в хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом , может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права , нести обязанности , быть истьцом и ответчиком в суде . Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс или смету . Правоспособность юридического лица возникает в момент его создания и прекращается в момент завершения его ликвидации . Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации .*

*Стороной трудового договора ( контракта ) могут быть объединения граждан , коллективные предприниматели , объединившие на праве общедолевой собственности свое имущество . К таким объединениям относятся крестьянские ( фермерские ) хозяйства с правами юридического лица , которые в соответствии с действующим законодательством могут использовать наемный труд .*

*Содержание трудового договора составляет взаимные права и обязанности сторон .*

*Различаются основные и дополнительные условия трудового договора ( контракта ) .*

*К основным условиям относятся :*

* *место работы - наименование предприятия ,куда принимается работник ;*
* *трудовая функция - работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии ( должности ) , которую должен выполнять работник ;*
* *дата начала работы и дата ее окончания , если заключается срочный трудовой договор ( контракт ) ;*
* *обязанность работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии .*

*Дополнительные условия конкретизируют обязательства сторон трудового договора ( контракта ) .*

*К дополнительным условием могут относиться условия об установлении испытательного срока , о совмещении профессий ( должностей ) ,переподготовке , обучение вторым совмещенным профессиям , о регулярном повышении квалификаций , продолжительность дополнительного отпуска , режиме рабочего времени , времени отдыха и т.д..*

*Установление дополнительных условий трудового договора ( контракта ) не должно ухудшать положения работника по сравнению с законодательством .*

*Не могут устанавливаться по соглашению сторон следующие условия трудового договора ( контракта ) :*

* *основания увольнения ;*
* *не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания ;*
* *полная материальная ответственность , кроме случаев , предусмотренных статьей 121 КЗОТ РФ .*

*Стороны не могут так же изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров .*

*Кодексом законов о труде РФ ( статья 17 ) предусматривается , что трудовой договор ( контракт ) может заключаться на неопределенный срок , на определенный срок не более 5 лет , на время выполнения определенной работы .*

*В 90 - 91 годах в замен трудовых договоров , заключаемых на неопределенный срок широко практиковались срочные трудовые договоры- контракты . Это значительно ухудшало положение работников , т. к. по истечении срока трудового договора их могли уволить без объяснений и причин . Кроме того , они теряли право на увольнение по собственному желанию .*

*Однако изменения и дополнения в Кодексе законов о труде РФ внесли ясность в этот вопрос .*

*Поскольку термин “ контракт ” толкуется как письменное соглашение , он употребляется в настоящее время как синоним трудового договора .*

*В целях недопущения ущемления трудовых прав граждан статья 17 КЗОТ РФ была дополнена частью 2 , согласно которой срочный трудовой договор - контракт может заключаться на срок до 5 лет в следующих случаях :*

* *когда характер работы и условия ее выполнения не дают возможности установить трудовые отношения на неопределенный срок ( сезонные или временные работы ) ;*
* *когда срочный трудовой договор заключается с учетом интересов работника , т.е. по его инициативе ;*
* *когда это непосредственно предусмотрено законодательством .*

*Так , срочные трудовые договоры ( контракты ) в настоящее время заключаются с руководителями предприятий .*

*Заключение срочного трудового договора в случаях , не предусмотренных данной статьей , ухудшает положение работника по сравнению с действующим законодательством и в соответствии со статьей 5 КЗОТ РФ должны признаваться недействительными .*

*Трудовой договор ( контракт ) заключается в письменной форме . Составляется он в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон .*

*Прием на работу оформляется приказом ( распоряжением ) администрации предприятия , учреждения , организации и объясняется работнику под расписку .*

*Согласно части 3 статьи 18 КЗОТ РФ фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора , не зависимо от того , был ли прием на работу надлежащим образом оформлен .*

*Следовательно , фактическое допущение к работе приравнивается к заключению трудового договора .*

*Однако трудовой договор считается заключенным только в том случае , если работник допущен к выполнению должностных обязанностей по распоряжению или с ведома должностного лица , пользующегося правом приема на работу .*

*Не может быть отказано в приеме на работу работнику , приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия , учреждения , организации по согласованию между руководителями предприятий .*

*Согласно Типовым правилам внутреннего трудового распорядка администрация обязана потребовать у поступающего на работу :*

* *трудовую книжку , а от поступающего на работу впервые - справку о последнем занятии ;*
* *паспорт .*

*При поступлении на работу , требующую специальных знаний , обязательно предъявляется диплом о полученном образовании или профессиональной подготовке .*

*Законодательство ограничивает службу на одном и том же государственном или муниципальном предприятии лиц состоящих между собой в близком родстве или свойстве ( родители , супруги , братья , сестры , сыновья , дочери , а так же братья , сестры , родители и дети супругов ), если их служба связанна с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью одного из них другому .*

*При заключении трудового договора может быть обусловлен соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе . Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре или в приказе ( распоряжении ) о приеме на работу . В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде .*

*Испытание не устанавливается при приеме на работу : лиц , не достигших 18 лет , молодых рабочих по окончании профессионально - технических учебных заведений , молодых специалистов по окончании высших и средних учебных заведений , инвалидов ВОВ , направленных на работу в счет брони . Испытание не устанавливается так же при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу в другое предприятие .*

*Срок испытания не может превышать трех месяцев , а в отдельных случаях , по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом - шести месяцев .*

*В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды , когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине ( статья 22 КЗОТ РФ ) . Если срок испытания истек , а работник продолжает работу , он считается выдержавшим испытание , и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях .*

*При неудовлетворительном испытании освобождение работника от работы производится администрацией предприятия без согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия и без выплаты выходного пособия . Такое освобождение от работы работник вправе обжаловать в районный ( городской ) народный суд ( статья 23 КЗОТ РФ ) .*

*Одним из основных условий трудового договора является трудовая функция , т.е. работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии ( должности ) , которую должен выполнять работник .*

*Поручение работнику другой работы , не соответствующей его профессии , должности , квалификации , на том же предприятии является переводом на другую работу .*

*В соответствии со статьей 25 КЗОТ РФ перевод на другую работу на том же предприятии , а так же перевод на работу на другое предприятие либо в другую местность , хотя бы вместе с предприятием , допускается только с согласия работника .*

*Согласие работника должно быть получено администрацией в письменной форме .Согласно части 2 указанной статьи не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии на другое рабочее место , а так же поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности , квалификации или должности , обусловленной трудовым договором .*

*Перемещения предусмотренные данной статьей не должны ухудшать положения работника .*

*В связи с этим частью 2 статьи 95 КЗОТ РФ установлено , что если в результате перемещения в соответствии с частью 2 статьи 25 КЗОТ РФ уменьшается заработок по независящим от него причинам , производится доплата до прежнего среднего заработка в течении двух месяцев со дня перемещения .*

*В соответствии с частью 3 статьи 25 КЗОТ РФ в связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности . То есть в отличии от перевода на другую работу изменение существенных условий может иметь место лишь при изменениях в организации производства и труда .*

*Об изменениях существенных условий труда - систем и размеров оплаты труда , льгот , режима работы , установлении или отмене неполного рабочего дня , совмещения профессий , изменения разрядов и наименования должностей и других - работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца .*

*Если прежние существенные условия труда не могут быть соблюдены , а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях , то трудовой договор прекращается по пункту 6 статьи 29 КЗОТ РФ .*

*Если же работник переводится на другое предприятие , то меняется одна сторона трудового договора (контракта ) - работодатель. Такой перевод является самостоятельным основанием прекращения трудового договора ( п. 5 ст. 29 КЗОТ РФ ) .*

*Однако законодательством предусмотрены случаи , когда работник может быть переведен временно на другую работу без его согласия .*

*Согласно статье 26 КЗОТ РФ такой перевод допускается в случае производственной необходимости для предприятия .*

*Администрация имеет право переводить работников на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу на том же предприятии , но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе , но не ниже среднего заработка на прежней работе .*

*Такой перевод допускается в следующих случаях :*

* *для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия , производственной аварии или немедленного устранения их последствий ;*
* *для предотвращения несчастных случаев , простоя , гибели или порчи государственного или общественного имущества ;*
* *для замещения отсутствующего работника ;*
* *в других исключительных случаях .*

*Перевод на другую работу для замещения отсутствующего работника не может длиться более одного месяца в течении календарного года .*

*Временный перевод на работу по вакантной должности возможен лишь с согласия работника . Исключением являются случаи , когда этот перевод связан с производственной необходимостью .*

*Законодательство запрещает перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы в случае простоя или временного замещения отсутствующего работника .*

*Основания прекращения трудового договора ( контракта ) предусмотрены законодательством . Статья 29 КЗОТ РФ устанавливает следующие основания увольнения работников :*

* *соглашение сторон ;*
* *истечение срока , кроме случаев , когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения ;*
* *призыв или поступление работника на военную службу ;*
* *расторжение трудового договора по инициативе работника ( ст. 31 и 32 ) , по инициативе администрации ( ст . 33 ) либо по требованию профсоюзного органа ( стю 37 ) ;*
* *перевод работника с его согласия на другое предприятие или переход на выборную должность ;*
* *отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием , а так же отказ от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий труда ;*
* *вступление в законную силу приговора суда , которым работник осужден ( кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора ) к лишению свободы , исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию , исключающему возможность продолжения данной работы .*

*Передача предприятия из подчинения одного органа в подчинение другому не прекращает действия трудового договора .*

*При смене собственника предприятия , а равно его реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются ; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе организации возможно только при сокращении численности или штата работников .*

*Соглашение сторон является самостоятельным основанием увольнения .*