# Заключение трудового договора (контракта)

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями предприятий, учреждений, организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора.  Новая редакция ст. 18 КЗоТ предусматривает непременное заключение трудового договора в письменной форме. Трудовой договор (контракт) в письменной форме заключается при найме работников. Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия. При заключении трудового договора (контракта) рекомендуется указывать обязательные условия: место работы - наименование организации, куда принимается работник; трудовую функцию - работу в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности), которую должен выполнять работник; дату начала работы и дату ее окончания, если заключается срочный трудовой договор; обязанности работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии. Договор может содержать и дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон и устанавливаемые в договорном порядке. Однако следует иметь в виду, что установление дополнительных условий не должно ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, соглашением любого уровня и коллективным договором. Законодатель не связывает соблюдение письменной формы с определенным видом договора. Поэтому письменный трудовой договор (контракт) заключается как с постоянными, так и временными работниками, по основному месту работы и при совместительстве, надомницами и т.п. Сторонами трудового договора (контракта) являются; - в качестве работодателя - организация любой формы собственности, отдельные граждане; - в качестве работника - граждане, достигшие 15 лет; учащиеся, достигшие 14 лет, - в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.  В трудовом договоре целесообразно указывать структурное подразделение (цех, отделение, отдел, лаборатория и т.п.), в которое принимается работник, что позволит конкретизировать его трудовые обязанности, условия труда, полагающиеся льготы. В трудовом договоре (контракте) указывается наименование профессии (должности), на которую принимается работник. При заключении с работником трудового договора (контракта) на время выполнения определенной работы указывается, какая конкретно работа должна быть выполнена. Вопросы оплаты труда в настоящее время решаются непосредственно в организации. . В трудовом договоре (контракте) указывается размер доплат за совмещение профессий или должностей. При заключении трудового договора (контракта) не могут устанавливаться по соглашению сторон трудового договора (контракта) следующие условия: основание увольнения; установление не предусмотренных законодательством дисциплинарных взысканий; введение для работников полной материальной ответственности, кроме случаев, предусмотренных

**Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора (контракта) может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано 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 восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию. Испытание при приеме на работу относится к дополнительным (факультативным) условиям трудового договора. Оно может иметь место лишь по соглашению сторон. Если стороны в конкретном трудовом договоре (контракте) оговорили испытание, то оно автоматически становится необходимым условием. Испытание устанавливается независимо от квалификации и опыта принимаемого работника. Оно определяет пригодность работника к данной работе.  На работников в период испытания в полном объеме распространяется законодательство о труде. Например, работник, принятый на работу с испытательным сроком, может расторгнуть трудовой договор (контракт) по собственному желанию в общем порядке. В тех случаях, если условие об испытании не было указано в тексте трудового договора или в приказе (распоряжении) о приеме на работу, то работник считается принятым без испытания.В ст. 21 КЗоТ законодатель перечисляет круг лиц, которым не может быть установлено испытание при приеме на работу. Кроме того, испытание не устанавливается при приеме на работу временных;  лиц, направленных на работу по окончании аспирантуры с отзывом от производства; для лиц, поступающих на работу по конкурсу на выборные должности; для руководителей, избранных на должность.

**Срок испытания при приеме на работу**

Срок испытания, если иное не установлено законодательством, 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 уважительным причинам. Конкретный срок испытания устанавливают сами стороны трудового договора (контракта) при приеме на работу. Однако этот срок не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом - шести месяцев. Следовательно, предусмотренные законодательством предельные сроки не могут быть увеличены или продлены даже по соглашению сторон.  В испытательный срок не включается период временной нетрудоспособности работника, а также другие периоды, когда работник отсутствовал на своей работе по уважительным причинам. Например, в соответствии со ст. 114 КЗоТ находился в учреждениях здравоохранения в связи со сдачей крови для переливания, либо он выполнял государственные или общественные обязанности. Не включается в испытательный срок период, в течение которого работник в соответствии со ст. 76 КЗоТ находился в отпуске без сохранения заработной платы. В перечисленных случаях течение испытательного срока продолжится после перерыва. Однако общая продолжительность испытания до и после этого перерыва не может превышать тех сроков, которые установлены трудовым законодательством.

**Срок трудового договора (контракта)**

Трудовые договоры (контракты) заключаются: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет; 3) на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.  Законодатель все трудовые договоры по сроку их действия делит на три вида. Первый вид - это трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок (на постоянную работу). Так заключается обычный трудовой договор, стороны договора обуславливают место работы, трудовую функцию работника, а во многих случаях и размер заработной платы. Такой договор заключается в большинстве случаев.  Вторым видом трудового договора (контракта) является срочный трудовой договор, который может быть заключен на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор (контракт) может быть заключен на срок не более пяти лет: а) когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения; б) когда интересы работника требуют заключения такого срочного договора; в) а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.  Разновидностью срочных трудовых договоров являются договоры на время выполнения определенной работы. Они могут быть трех видов: а) трудовой договор о временной работе;  б) трудовой договор о сезонной работе; в) трудовой договор для определенной другой работы, которая по своему характеру и объему должна оканчиваться ее выполнением.

 Под содержанием трудового договора (контракта) следует понимать совокупность его условий. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора: 1) производные, установленные законодательством. О производных условиях стороны не договариваются, зная о том, что с момента заключения договора эти условия уже в силу закона и договора обязательны для выполнения; 2) непосредственные условия - это те условия, которые определяются соглашением сторон. Условия, оговариваемые самими сторонами, в свою очередь делятся на необходимые и дополнительные (факультативные). Трудовое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий. К необходимым условиям трудового договора (контракта) относятся: а) о месте работы; б) о трудовой функции, которую работник будет выполнять, т.е. специальности, должности, квалификации, совмещении профессий; в) об условиях оплаты труда. При заключении срочного трудового договора - срок его действия. Стороны трудового договора (контракта) помимо необходимых могут устанавливать и дополнительные условия. Они могут быть самыми разнообразными в пределах, допустимых действующим законодательством. К дополнительным условиям относятся, например, условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении, о выделении земельного участка, об установлении испытательного срока при приеме на работу и др. Если стороны включают в содержание конкретного договора дополнительные условия, то они автоматически становятся обязательными для их выполнения.

**Перевод на другую работу.**

Изменение существенных условий труда. Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 26 и 27 настоящего Кодекса. Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии, в учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором (контрактом). Администрация не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. В связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда - систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменении 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 сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 6 статьи 29 настоящего Кодекса

Перевод - это изменение существенных условий трудового договора. Само название "перевод на другую работу" показывает, что перевод - это выполнение другой работы, не обусловленной трудовым договором, то есть это изменение содержания трудового договора. Перевод на другую работу возможен только с согласия работника, кроме временного перевода из-за простоя или по производственной необходимости. Предусмотренный ч. 2 ст. 26 КЗоТ временный перевод работника без его согласия для замещения отсутствующего работника возможен в случаях, когда его отсутствие вызвано болезнью, нахождением в отпуске, в командировке и другими подобными причинами. Временный перевод на работу по вакантной должности допустим лишь с согласия работника, кроме случаев, когда такой перевод обусловлен производственной необходимостью. Переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия, обусловленные при заключении трудового договора (контракта). Все переводы по их сроку делятся на постоянные и временные. Временные различаются по причинам перевода: по производственной необходимости - ст. 26 КЗоТ, из-за простоя - ст. 27 КЗоТ, по медицинским показаниям. При временном переводе за работником сохраняется его основная работа и он лишь временно выполняет другую работу. Согласие работника на перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также в другое предприятие, учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией должно быть получено администрацией в письменной форме.

Если же письменного согласия работника на перевод получено не было, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным,

Основания прекращения трудового договора (контракта) Основаниями прекращения трудового договора (контракта) являются: 1) соглашение сторон; 2) истечение срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; 3) призыв или поступление работника на военную службу; 4) расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника, по инициативе администрации либо по требованию профсоюзного органа; 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; 7) 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, учреждения, организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора (контракта). При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения, с согласия работника, продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора (контракта) по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата .Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям, указанным в законе, и в порядке, установленном законодательством по каждому основанию. Прекращение трудового договора прекращает действие трудовых правоотношений работника с работодателем. Этим оно отличается от отстранения работника от работы, когда лишь приостанавливается выполнение работником его трудовой функции по трудовому договору (контракту), с приостановкой, как правило, выплаты за время отстранения заработной платы. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника. Они имеют единый порядок и основание. Поэтому они синонимы, но термин "прекращение" относится к трудовому договору, а термин "увольнение" - к работнику. Прекращение трудового договора, а следовательно увольнение работника возможно, когда есть для этого законные основания. Основаниями, т.е. причинами прекращения трудового договора, увольнения работника являются такие жизненные обстоятельства, которые закон закрепил как юридический факт для прекращения трудового договора. Все эти юридические факты делятся на два вида: 1) волевые действия сторон или третьего лица, имеющего право требовать увольнения (суд, профсоюзный орган не ниже районного, военкомат), проявляют инициативу прекратить трудовой договор. При одностороннем волеизъявлении законодатель говорит о расторжении трудового договора; 2) события, например, смерть работника или истечение срока договора, окончание обусловленной работы. Наличие предусмотренных законом оснований увольнения и порядка увольнения по каждому основанию является важной юридической гарантией права на труд. Прекращение трудового договора (контракта) правомерно лишь в том случае, если одновременно есть следующие три обстоятельства: 1) есть указанные в законе основания увольнения; 2) соблюден порядок увольнения по данному основанию; 3) есть юридический акт прекращения трудового договора.

**Расторжение срочного трудового договора (контракта) по инициативе работника.**

 Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору (контракту), нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам. Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника досрочно, если согласна администрация и по соглашению сторон даже при отсутствии у работника уважительных причин на увольнение. Когда же работник имеет уважительные причины, препятствующие выполнению работы по срочному трудовому договору (контракту), то ст. 32 КЗоТ предоставляет ему право требовать расторжения срочного трудового договора досрочно и такой договор подлежит расторжению при отказе администрации через КТС и суд.

Закон дает примерный перечень таких уважительных причин. Практика его значительно расширяет, например, перевод супруга военнослужащего в другую местность, переход на выборную должность в органы государственной власти, тяжелая болезнь члена семьи, требующая ухода за ним и др. На практике администрация часто не соглашается с работником, что она нарушила трудовое законодательство, коллективный или трудовой договор и отказывает работнику в досрочном расторжении срочного трудового договора. Такой отказ работник вправе оспорить в Комиссию по трудовым спорам, а если ее нет, то непосредственно в суд. И соответствующий орган дает свою оценку уважительности причины требования работника о досрочном расторжении срочного трудового договора.  Данное основание увольнения работника применяется и по требованию молодого специалиста или молодого квалифицированного рабочего, отрабатывающего по направлению по окончании учебного профессионального заведения определенный срок или когда с ним был заключен договор об отработке, а предприятие ему выплачивало стипендию в период учебы.

**Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации.**

Трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в случаях: 1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников; 2) обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы; 3) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания; 4) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин 5) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности; 6) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; 7) появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения 8) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.  Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 настоящей статьи) и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Одной из существенных гарантий права на труд является установленный законом ограниченный перечень оснований увольнения работников по инициативе администрации. Закон запрещает увольнять работников без оснований, указанных в законе. Для некоторых категорий работников Закон предусматривает специальными нормами дополнительные основания увольнения за определенные проступки. Закон предусмотрел также определенные правила увольнения по каждому из оснований ст. 33 КЗоТ. И администрация может расторгнуть по ее инициативе трудовой договор с работником, если есть само основание увольнения и соблюдены все правила увольнения по данному основанию. Но часть 3 статьи 33 КЗоТ устанавливает такие общие гарантии при увольнении по инициативе администрации по всем основаниям, указанным в этой статье.Таким образом, не допускается увольнение работника в период его отсутствия на работе по уважительным причинам.

**Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.**

Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 1 (кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации), 2 и 5 статьи 33 настоящего Кодекса, производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа. Согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора (контракта) по указанным в части первой настоящей статьи основаниям не требуется в случаях: увольнения с предприятия, из учреждения, организации, где отсутствует соответствующий выборный профсоюзный орган; увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации (их филиалов, представительств, отделений и других обособленных подразделений), его заместителей, руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должность органами государственной власти и управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан. Соответствующий выборный профсоюзный орган сообщает администрации в письменной форме о принятом решении в десятидневный срок со дня получения письменного представления руководителя предприятия, учреждения, организации.

Администрация вправе расторгнуть трудовой договор (контракт) не позднее одного месяца со дня получения согласия соответствующего выборного профсоюзного органа. Статья 35 КЗоТ является одной из гарантий права на труд при увольнении работника по инициативе администрации без его вины. До 1992 г. редакция этой статьи требовала предварительного получения согласия профкома при всех основаниях увольнения по ст. 33 КЗоТ. Теперь при дисциплинарных увольнениях согласия профкома не требуется. Предварительное согласие профкома требуется лишь на увольнение членов данного профсоюза при сокращении штата или численности работников (п. 1 ст. 33 КЗоТ), при несоответствии работника выполняемой работе (п. 2 ст. 33 КЗоТ) и при длительной неявке на работу в связи с временной нетрудоспособностью более четырех месяцев подряд (п. 5 ст. 33 КЗоТ). Работник - не член профсоюза увольняется по этим основаниям без согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации. Не требуется также его согласия и на увольнение руководящих работников, перечисленных в части второй ст. 35 КЗоТ. Эта статья устанавливает общий порядок увольнения по инициативе администрации. Для получения согласия профкома на увольнение работника администрация предварительно, то есть до издания приказа об увольнении, должна обратиться в профком с письменным представлением, с указанием в нем на увольнение какого работника и по каким основаниям она просит дать согласие. В течение 10 дней со дня его получения профком в коллегиальном составе с присутствием не менее половины его членов рассматривает вопрос о даче согласия на увольнение, заслушивает мнение заинтересованного работника, проверяет обоснованность, законность и целесообразность увольнения, возможность трудоустройства увольняемого путем перевода с его согласия на другую работу на данном предприятии, в учреждении, организации. В этот же 10-дневный срок профком сообщает свое решение администрации. Решение профкома о даче согласия или об отказе дать согласие на увольнение не может быть куда либо обжаловано или отменено. Согласие профкома не может быть заменено решением общего собрания коллектива работников. Получение согласия профкома не обязывает администрацию увольнять работника. Она лишь имеет право его уволить не позднее месяца со дня получения согласия профкома. По истечении месячного срока это согласие теряет силу. Болезнь, отпуск работника не прерывают этого месячного срока.