

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И
ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.
ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО СТАТУСА
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ПРИ
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Трудовой договор — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности. (ст. 56 ТК РФ)

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:
 - а) 16 лет;
 - б) 15 лет, в случаях получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения;
 - в) 14 лет с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) для выполнения в свободное от учёбы время лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.
2. Не достигшими возраста 14 лет — в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, при условии, что данная работа не нанесёт ущерба здоровью и нравственному развитию.

Особенности заключения трудового договора

- Трудовой договор заключается в **письменной форме**, составляется в **двух экземплярах**, каждый из которых подписывается сторонами. Один его экземпляр передаётся работнику, второй — работодателю.
- Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

На основании заключённого трудового договора работодатель издаёт **приказ о приёме на работу**.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределённый срок;
- 2) на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Сведения, включаемые в трудовой договор

К необходимым сведениям относятся:

- указание сторон трудового договора;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;
- место и дата заключения трудового договора и др.

Обязательными являются

- условия о месте работы;
- о трудовой функции работника;
- о дате начала работы;
- об условиях оплаты труда;
- о режиме рабочего времени и времени отдыха (если он отличается от общих правил);
- об условиях труда на рабочем месте и др.

Общие основания **прекращения** трудового договора

- 1) *Соглашение сторон* (работник и работодатель).
- 2) *Истечение срока трудового договора.*
- 3) *Расторжение трудового договора по инициативе **работника**.*
- 4) *Расторжение трудового договора по инициативе **работодателя**:*
 - в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем, если это физическое лицо;
 - в связи с сокращением численности или штата работников организации;
 - в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения) и т. д.

Общие основания **прекращения** трудового договора

5) По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную или альтернативную службу;
- восстановление в должности сотрудника, ранее выполнявшего эту работу;
- неизбрание на должность;
- осуждение работника приговором суда;
- признание работника полностью нетрудоспособным по медицинским показаниям;
- смерть работника;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, стихийные бедствия);
- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права и пр.