



ПРОФСОЮЗНЫЙ КУРЬЕР

Издание Челябинского областного комитета Горно-металлургического профсоюза России. 454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46. Тел. 8 (351) 263-35-07, факс 263-08-44

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Заключение трудового договора является основанием возникновения трудовых отношений, а именно возникновения взаимных прав и обязанностей для его сторон – РАБОТНИКА и РАБОТОДАТЕЛЯ (ст.16 Трудового кодекса РФ).



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 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.

Трудовые договоры заключаются на неопределенный срок, на определенный срок – не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочные трудовые договоры рассматриваются как исключение из общего правила.

- Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст.58 ТК РФ).

Может заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ.

При составлении трудового договора в нем указываются следующие обязательные условия и сведения:

- место и дата заключения трудового договора;
- сведения о сторонах трудового договора:
 - фамилия, имя, отчество работника, сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
 - наименование работодателя, сведения о его представителе, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;



- 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;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- 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;



- условия об обязательном социальном страховании работника;

- условия оплаты труда работника (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Условия о режиме рабочего времени и времени отдыха подлежат обязательному включению в трудовой договор, если для данного работника они отличаются от действующих у данного работодателя общих правил, утвержденных в форме правил внутреннего трудового распорядка.

В случаях, когда заключается срочный трудовой договор, указываются срок действия трудового договора и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом.



В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные (не обязательные) условия:

- указание места работы с указанием структурного подразделения организации, например, отдела;
- об испытании;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;



- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- условия и виды дополнительного страхования работника;

- продолжительность и порядок предоставления ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков;

- иные, не противоречащие трудовому законодательству условия, характеризующие особенности трудовых отношений.

В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем 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 определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения (ст. 67 ТК).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, также не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора 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, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Профсоюз напоминает!

Каждый работник должен знать права и обязательства сторон, заключающих трудовой договор, выполнять его условия и требовать выполнения обязательств договора от работодателя.

Если нарушены ваши трудовые права обращайтесь в профсоюзный комитет своего предприятия.

При необходимости вам будет оказана помощь специалистами областного комитета и правового центра «Металлург».

Контактные тел: 8(3519) 263-08-77; 266-62-43.

Вы можете задать вопрос юристу на сайте областного комитета www.gmpr74.ru

