



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 неопре-

деленный 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;

- Условие об обязательном социальном страховании работника;

- Условия оплаты труда работника (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, размер, порядок и условия выплаты доплат, надбавок и иных выплат поощрительного и стимулирующего характера);

- Размеры выплат при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные



дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- 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 случае, 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;

Дополнительные (не обязательные) условия включаются в трудовой договор только по соглашению сторон:

- 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;
- О порядке изменения и дополнения условий трудового договора;
- Требования охраны труда;
- Материальная ответственность сторон трудового договора;
- 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, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации 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 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 работника к работе (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

✓ 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.

✓ Изменение условий трудового договора допускается только на основании письменного соглашения между работником и работодателем.

✓ 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 создан в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.»

Профсоюз добивается соблюдения конституционного права каждого члена профсоюза на труд, в соответствии с полученной им специ-

альностью и квалификацией в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда».



*Подготовлено
юридическим отделом*

ООО «Типография ФНПР»

Зак. 550-2008, тир. 5000

Москва, Ленинский проспект, 42