

Трудовой договор



**ТРУДОВОЙ КОДЕКС
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

ТРУДОВОЙ КОНТРАКТ

... 20__ г.
... именуемая в дальнейшем
... с другой стороны, заключили настоящий

... на себя обязательство выполнить
... ниям

... необходим для выполнения работы.
... тить работу.

Исполнителю
... со дня



Содержание

- 1 **Понятие трудового договора, его виды**
- 2 **Заключение трудового договора**
- 3 **Права и обязанности работника**
- 4 **Права и обязанности работодателя**
- 5 **Испытательный срок**
- 6 **Оформление на работу**
- 7 **Переводы**
- 8 **Перемещение**
- 9 **Прекращение трудового договора**



Трудовой договор – это 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, 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 (ст. 56 ТК РФ).

Трудовой договор

Срочный
трудовой
договор

Договор
на
неопределен
ный
срок

заклучается в случаях,
когда трудовые отношения
не могут быть установлены
на неопределенный срок с
учетом характера
предстоящей работы
или условий её выполнения

если в трудовом договоре,
срок, на который он
заклучен, не указан,
то такой договор
автоматически считается
трудовым договором на
неопределенный срок

ТК РФ содержит более 20 оснований для заключения срочного трудового договора. В частности его можно заключить со следующими категориями лиц:

субъектами малого предпринимательства

с лицами, обучающимися по очной форме обучения

с лицами, поступающими на работу по совместительству

с лицами, направляемыми на работу за границу

с лицами, направленными на общественные работы

с руководителями, заместителями и главными бухгалтерами организаций независимо от их правовых форм и форм собственности

Также работодатель имеет право заключить срочный трудовой договор на основании нижеперечисленных условий:

- на время выполнения временных(до двух месяцев) работ;**
- для проведения срочных работ по ликвидации аварий, катастроф, несчастных случаев, эпидемий;**
- для работ непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;**
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации(реконструкция, монтажные и и другие работы).**



**Трудовой договор
заключается в
письменной форме и
составляется в двух
экземплярах. Текст
каждого из
экземпляров должен
быть подписан
обеими сторонами и
на нем должна стоять
печать юридического
лица.**

**Содержание трудового договора
составляют его условия. Эти условия
подразделяются на две группы:**

```
graph TD; A[Содержание трудового договора составляют его условия. Эти условия подразделяются на две группы:] --> B[Обязательные условия, без которых трудовой договор не может быть заключен]; A --> C[Дополнительные условия, которые могут быть включены в трудовой договор в том случае, если стороны сочтут необходимым включить их в текст договора];
```

Обязательные
условия, без которых
трудовой договор не
может быть заключен

Дополнительные
условия, которые могут
быть включены в
трудовой договор в том
случае, если стороны
сочтут необходимым
включить их в текст
договора

Обязательными условиями трудового договора являются:



Рабочее место



Дата начала работы



Оплата труда



Режим труда и отдыха



Социальное страхование



Трудовая функция

Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы;
- предоставление отдыха, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых отпусков;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- возмещение вреда, компенсацию морального вреда.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях ТК РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

Работодатель обязан:

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- предоставлять работникам работу;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере и в срок заработную плату.



При заключении трудового договора работодатель может договориться с работником об испытательном сроке.

Условие об испытании не относится к обязательным условиям трудового договора.

Испытательный срок не должен превышать трех месяцев. До истечения срока испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор.



Оформление на работу

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность

трудовую книжку

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

документы воинского учета (для военнообязанных)

документ об образовании, квалификации, специальных знаний

На работника заполняется личная карточка и формируется личное дело. **Личное дело** – это совокупность документов, содержащих сведения о работнике и его трудовой деятельности.

Согласно части первой статьи 72.1 ТК РФ перевод на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.



От перевода следует отличать **перемещение**, которое осуществляется в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации в той же местности либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате.



Перемещение не требует согласия работника, если оно не влечёт изменение определенных сторонами условий трудовым договором.

Прекращение трудового договора

Любой трудовой договор рано или поздно прекращается. В зависимости от причины, которая послужила основанием для прекращения трудового договора, различают случаи, когда трудовой договор прекращается:

из-за желания одной из сторон либо их обоюдного желания

из-за невозможности сохранить трудовые отношения по определенным обстоятельствам

по основаниям, не зависящим от воли сторон

Прекращение трудового договора по соглашению сторон



Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. Форма соглашения является письменной и произвольной и фактически представляет собой соглашение о дате увольнения. Это соглашение может быть расторгнуто только с согласия обеих сторон, в отличие от заявления работника об увольнении по собственному желанию, которое тот может отозвать в любой момент.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник имеет право в любой момент без объяснения мотивов расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом в письменной форме за две недели. В некоторых случаях работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с работником в тот срок, о котором он просит в своем заявлении. Такими случаями являются:

- ✓ зачисление в образовательное учреждение;
- ✓ выход на пенсию;
- ✓ нарушение работодателем законов и нормативных актов;
- ✓ другие обстоятельства, препятствующие продолжению работы



Расторжение трудового договора по инициативе работодателя



Трудовой договор может быть расторгнут работодателем лишь в случаях, прямо указанных в Трудовом кодексе РФ.

В случае возникновения спора и рассмотрения дела о восстановлении на работе уволенного работника, трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе работодателя, именно работодатель будет обязан доказать наличие у него законного основания увольнения работника, а также и соблюдение им установленного порядка увольнения.

Ликвидация организации, прекращение деятельности работодателем - физическим лицом



Основанием для принятия решения об увольнении работников по данному основанию должно служить решение о ликвидации юридического лица, принятое его органами или лицами, уполномоченными лицами.

Работники должны быть лично предупреждены работодателем о предстоящем увольнении под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. При увольнении работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя



Под сокращением численности или штата понимается общее сокращение количества рабочих мест в данной организации.

О предстоящем увольнении работники предупреждаются **не менее чем за два месяца и под расписку.**

При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие.

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей

Трудовой кодекс РФ предусматривает пять вариантов грубого нарушения работником трудовых обязанностей. По каждому из этих оснований может быть уволен любой работник. Такими основаниями являются:

прогул, без уважительной причины

появление на работе в состоянии алкогольного
опьянения

разглашение охраняемой законом тайны

совершение по месту работы хищения

нарушение требований по безопасности и охране
труда

Другие основания, предусмотренные ТК
РФ для
расторжения трудового договора

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей

в случае представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора

в случае совершения виновных действий работником, обслуживающим денежные или товарные ценности

Особенности расторжения трудового договора

с некоторыми категориями работников

Законом не допускается увольнение беременных женщин, за исключением ликвидации организации, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

