

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР — ЭТО СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКОМ, ПО КОТОРОМУ РАБОТНИК ОБЯЗУЕТСЯ ЛИЧНО ВЫПОЛНЯТЬ ОПРЕДЕЛЕННУЮ ТРУДОВУЮ ФУНКЦИЮ ИЛИ РАБОТУ ПО ОПРЕДЕЛЕННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ, КВАЛИФИКАЦИИ, ДОЛЖНОСТИ С ПОДЧИНЕНИЕМ ВНУТРЕННЕМУ ТРУДОВОМУ РАСПОРЯДКУ, А РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ ВЫПЛАЧИВАТЬ ЕМУ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ И ОБЕСПЕЧИТЬ УСЛОВИЯ ТРУДА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ О ТРУДЕ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ И СОГЛАШЕНИЕМ СТОРОН. (ОПРЕДЕЛЕНО В СТАТЬЕ 56 ТРУДОВОГО КОДЕКСА ТК РОССИИ)



СТОРОНЫ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Сторонами в договоре являются *работник* и *работодатель*. В качестве работодателя могут выступить любые организации, являющиеся юридическими лицами.



СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Содержание трудового договора составляет совокупность условий, определяющих взаимные права и обязанности сторон. Все условия трудового договора делятся на две группы — обязательные (существенные) и дополнительные (несущественные).

[Пример трудового договора](#)



УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО СДОГОВОРА

Под *обязательными* понимаются такие условия, при отсутствии соглашения по которым трудовой договор не считается заключенным и не порождает трудового отношения. *Дополнительные* условия не влияют на существование трудового договора. Эта классификация отражает различный объем прав и обязанностей, принимаемых сторонами при его заключении.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В трудовом договоре обязательно должно быть указано:

- личные данные работника, название работодателя;
- дата начала работы;
- должность ,специальность, квалификация работника или его трудовые функции
- обязанности и права работодателя и работника;
- условия труда, льготы и компенсация за работу в особых условиях
- оплата труда работника, надбавки, доплаты ,условия поощрительных выплат
- виды социального страхования и т.д.



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовой договор заключается письменно, в двух экземплярах, и подписывается работником и работодателем. Его можно считать заключенным, если работник приступил к выполнению своих обязанностей с разрешения или по личному поручению работодателя (его представителя).

Заключение трудового договора возможно, как на неопределенный срок, так и на конкретный, срочный (не более пяти лет). Может заключаться с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста, в отдельных случаях (цирки, театры, концертные организации, кинематограф) возможно заключение договора с лицами до 14 лет. Нормативные акты Трудового кодекса не допускают ограничений прав работников при приеме на работу в зависимости от происхождения, должностного положения, расы, пола, национальности, цвета кожи. Причина отказа в приеме на работу должна сообщаться работнику в письменной форме и может быть обжалована в суде.

СПИСОК ДОКУМЕНТОВ, НЕОБХОДИМЫХ РАБОТНИКУ ПРИ ОФОРМЛЕНИИ НА РАБОТУ:

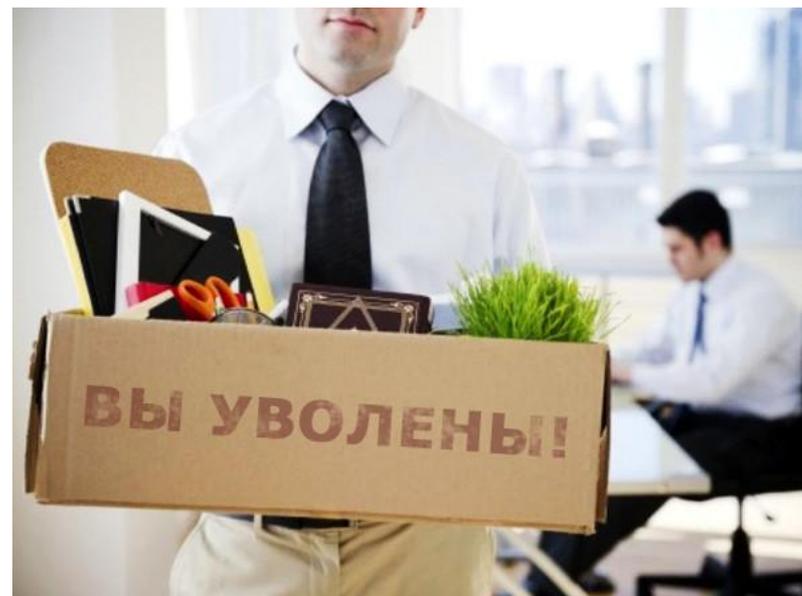
- документы, удостоверяющие личность;
- трудовая книжка;
- пенсионное страховое свидетельство;
- военный билет;
- свидетельство об образовании или квалификации.



Заключительным этапом оформления трудового договора является приказ (распоряжение) администрации о приеме на работу. Его содержание должно соответствовать всем пунктам, указанным в трудовом договоре. Приказ (распоряжение) должен в трехдневный срок, под роспись, быть объявлен работнику.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прекращение трудового договора является общим понятием окончания его действия. Расторжение трудового договора – это его прекращение по инициативе работодателя или работника. Понятие «увольнение» используется в статьях Трудового кодекса при наличии или отсутствии волеизъявления одной из сторон в прекращении трудовых отношений.



ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА МОГУТ СЛУЖИТЬ:

- смена собственника или реорганизация предприятия;
- перевод работника на другую работу по состоянию здоровья;
- нарушение установленных трудовым договором правил;
- призыв на военную службу.



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

При расторжении трудового договора по инициативе работника, он обязан предупредить администрацию о своем решении за две недели до прекращения работы. Это время может быть сокращено, при условии невозможности выполнения работником своих обязанностей в определенный срок (поступление на учебу), а так же в случаях нарушения работодателем условий трудового или коллективного договора. С согласия работодателя, трудовой договор может быть прекращен и до истечения двухнедельного срока. Причина увольнения указывается как по соглашению сторон.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ВСЛЕДСТВИЕ :

- если договор был заключен с лицом, не имеющим права заниматься этой деятельностью;
- если договор был заключен с лицом, которому противопоказано, по медицинским показателям, выполнение этой работы;
- при отсутствии у работника соответствующего образования, необходимого для выполнения этой работы и т. д.

