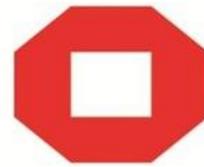


МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ
ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ

Искусство,
дизайн и сфера
услуг

Тема



Порядок заключения трудового договора и
основания его прекращения

Тюменская область

Трудовой договор –

это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату, обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ст.56 ТК РФ).



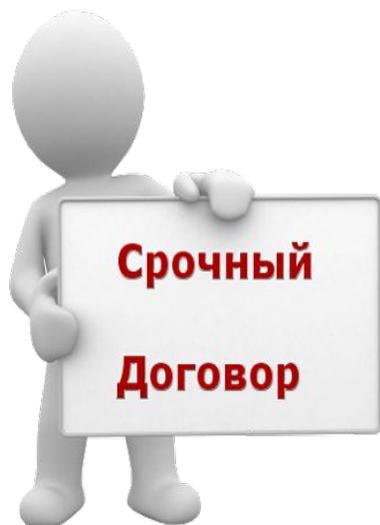
Собла
Совет



Трудовой договор – это
двухстороннее
соглашение.

Одной стороной является
работодатель, другой -
работник (ст. 56 ТК РФ).

Заключается в
письменной форме, в
двух экземплярах.



Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен законами.



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.

Под содержанием трудового договора понимается совокупность его условий.

Выделяют две группы условий трудового договора:

обязательные условия – такие условия, которые обязательно должны содержаться в любом трудовом договоре, их отсутствие свидетельствует об отсутствии самого договора (ст. 57 ТК РФ);

• **факультативные условия** – не являются обязательно присущими трудовому договору. Они могут составлять, а могут не составлять конкретное содержание трудового договора (ч. 3 ст. 57 ТК РФ)

К группе обязательных условий трудового договора относятся:

1. 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;

2. трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Профессия – это вид трудовой деятельности с учетом характера и цели трудовых функций.

Специальность – разновидность профессии (например, строитель, плотник, маляр, каменщик и др.).

Квалификация – уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности.

3.дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. Практически начало работы определяется датой, указанной в приказе о зачислении на работу или временем фактического допуска к работе, если в приказе отсутствует дата;

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

5. режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

6. условия труда на рабочем месте;

7. гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. Если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

8. условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

**9.условие об обязательном социальном
страховании работника;**

**10.другие условия в случаях,
предусмотренных трудовым
законодательством и иными нормативными
правовыми актами, содержащими нормы
трудового права.**

Вторую группу условий составляют:

1.об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

2.об испытании (ст.70 ТК РФ);

3.о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной).

- 4. об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя. Это условие включается в трудовой договор или же составляется приложение к договору или составляется специальный отдельный договор (ученический).**
- 5. о видах и об условиях дополнительного страхования работника;**
- 6. об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;**
- 7. об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;**
- 8. о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.**

На основании
статьи 60 ТК РФ
запрещается требовать
от работника выполнения
работы, не
обусловленной трудовым
договором, за
исключением случаев,
предусмотренных
законом.



Трудовое законодательство
предъявляет единые
требования к порядку
заключения трудовых
договоров.

**1. Возрастной ценз
установлен ТК РФ.**

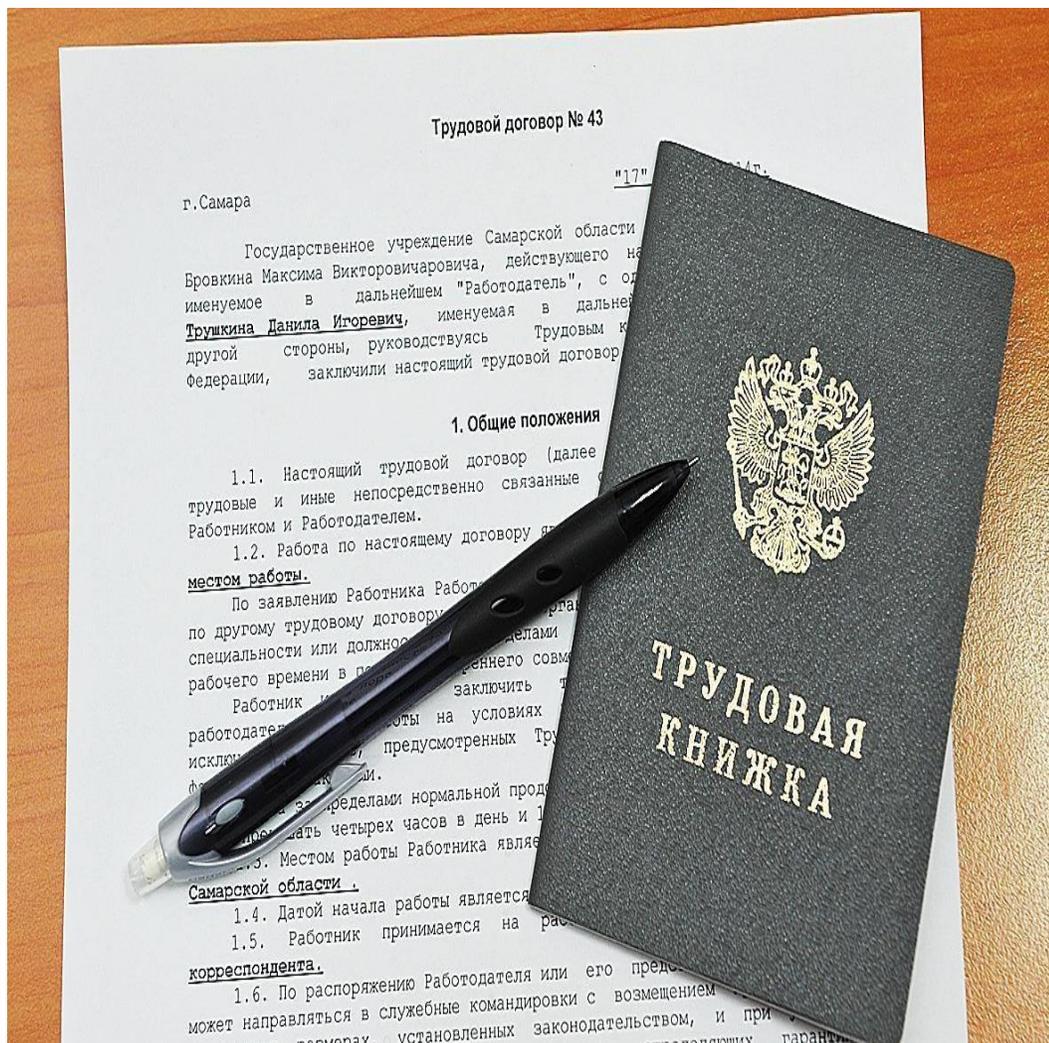
Заключение трудового
договора допускается с
лицами, достигшими **16-ти
лет** (ст. 63 ТК РФ).



Возраст заключения трудового договора

Возраст	Условия
16 лет	Без условий
15 лет	<ol style="list-style-type: none">1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя2. в случаях получения ими среднего образования в общеобразовательном учебном заведении
14 лет	<ol style="list-style-type: none">1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя2. свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения
До 14 лет	<ol style="list-style-type: none">1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя2. в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.





Юридической гарантией является установление в ТК РФ перечня документов, которые работодатель вправе требовать от лица при приеме на работу (статья 65 ТК РФ):

- 1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;**
- 2. трудовую книжку,**

- 3 страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.** Если работник поступает на работу впервые – оформляет работодатель;
- 4 документы воинского учета** - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5 документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний** - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию данного приказа.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (ст. 68 ТК РФ).



На основании ст.60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (**внутреннее совместительство**) и (или) у другого работодателя (**внешнее совместительство**) (ст. 282 -288 ТК РФ).

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !