

---

# ***ТРУДОВОЙ ДОГОВОР***

**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, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Таким образом, трудовой договор – это не что иное, как особый вид двустороннего соглашения, в соответствии с которым каждая из сторон приобретает определенные права и несет конкретные обязанности.

**Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.**

В соответствии со ст. 20 Трудового кодекса РФ вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют права лица, достигшие возраста 16 лет, а также в определенных случаях не достигшие указанного возраста.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**Работодатель** – это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Важнейшими правовыми параметрами трудового договора являются его **содержание и срок действия**. При этом содержание трудового договора имеет определяющее значение для установления обязанностей сторон и условий их выполнения работодателем и работником предприятия.



В трудовом договоре указываются:

- ❖ фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
- ❖ сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- ❖ идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- ❖ сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- ❖ место и дата заключения трудового договора;

**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**

- 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, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;



- ❑ условия оплаты труда ( в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- ❑ режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);  
Например, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, скользящий (гибкий) график работы и др.
- ❑ компенсации за тяжелую работу и работу с вредными условиями и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- ❑ условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- ❑ условия об обязательном социальном страховании работника;
- ❑ другие условия, предусмотренные трудовым законодательством.

В трудовом договоре могут предусматриваться **дополнительные условия, не ухудшающие положение работника**. Эти условия не обязательные для включения в каждый трудовой договор. Дополнительные условия трудового договора устанавливаются по согласию сторон, при этом с инициативой включения того или иного условия может выступить любая сторона (работник или работодатель).

**Какие дополнительные условия могут быть включены в трудовой договор?**

- об уточнении места работы ( с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);



- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств предприятия;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

После заключения трудового договора все включенные в него условия (обязательные и дополнительные) обладают равной юридической силой и являются обязательными для соблюдения сторонами трудового договора.

Заключение трудового договора осуществляется по установленной форме, которая предполагает:

- 1) письменное оформление трудового договора;
- 2) составление трудового договора в двух экземплярах;
- 3) подписание трудового договора обеими сторонами.



Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится на предприятии. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и предприятием, либо со дня фактического допущения работника к работе или по поручению работодателя.



# Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

*В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.*

*Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.*

*Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.*



Срочный трудовой договор может заключаться:

- 1) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством, трудовым договором сохраняется место работы. Например, нахождение работницы в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; направление работника на повышение квалификации с отрывом от работы.
- 2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; Заключение такого договора допускается, если предстоящая работа заведомо носит временный характер.
- 3) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона). Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

- 4) с лицами, направляемыми на работу за границу;
- 5) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя ( реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- 6) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы; такой трудовой договор может заключаться на срок не более 5 лет;
- 7) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- 8) для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;



- 9) в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- 10) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- 11) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы и в других случаях.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- ❖ с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства;
- ❖ с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которые по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- ❖ с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, если это не связано с переездом к месту работы;
- ❖ для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, эпидемий, несчастных случаев;
- ❖ с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- ❖ с лицами, обучающимися по очной форме обучения;



- ❖ с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, цирков, спортсменами;
- ❖ с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- ❖ с лицами, поступающими на работу по совместительству и другие.

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.