

Трудовой договор – основа трудовых отношений



Стороны трудового договора обязаны:

- работодатель – предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить необходимые условия труда, вовремя и полностью выплачивать ему зарплату;
- работник – лично выполнять трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указываются (ст. 57 ТК РФ):

- место работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работа);
- дата начала работы (в случае заключения срочного трудового договора - также срок его действия и основания заключения);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- условия труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными 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);
- условие об обязательном социальном страховании работника.

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок или на срок не более пяти 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 (ст. 58 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Работодатель обязан письменно оформить трудовой договор с работником не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

Договоры гражданско-правового характера (например, договор в возмездном оказании услуг, договор подряда) не являются законным основанием для возникновения трудовых отношений.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ).

Единственным видом договора, из которого возникают трудовые отношения между работником и работодателем, является трудовой договор (служебный контракт).

Трудовой договор - основа соблюдения гарантий, указанных в Трудовом кодексе РФ! Если трудовой договор не заключен, то на работника не распространяются нормы законодательства, регулирующие его трудовую деятельность и социальное обеспечение.

- оплата труда
- отпуск
- больничный
- выходное пособие
- пенсии



Заключение трудового договора в установленном законом порядке гарантирует работнику:

- оплату труда (способ и порядок оплаты труда прописывается в договоре, и работодатель не вправе изменить оговоренные условия в одностороннем порядке. При этом зарплата не может быть менее минимальной заработной платы);
- сумму отпуска (сумма отпускных рассчитывается исходя из размера официальной части зарплаты);
- оплату листка нетрудоспособности (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком), рассчитываемую исходя из официального заработка;
- выходное пособие при увольнении, которое исчисляется из официального заработка;
- будущую пенсию, которая складывается из отчислений в ПФР на основании официальной зарплаты.

Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен (ст. 64 ТК РФ).

Необоснованным отказом считается в том случае, если работодатель отказывается заключить с работником трудовой договор по причине, которая не связана с его деловыми качествами. Например, если работодателя не устраивает национальность или отсутствие регистрации по месту жительства гражданина. В этом случае следует требовать от работодателя сообщения в письменной форме о причинах отказа.

Отказ в заключении трудового договора может быть оспорен в суде.



Ответственность работодателя

За уклонения от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, налагается административный штраф до 100 тысяч рублей (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).

Если же нарушение совершено повторно, то наказание более строгое вплоть до дисквалификации руководителя организации на срок до трех лет или административного штрафа до 200 тысяч рублей (ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ).

Уполномоченным органом по защите трудовых прав граждан является Государственная инспекция труда в Курской области.

Чтобы вы могли защитить свои права на основании ТК РФ, удостоверьтесь, что вы заключили с работодателем именно трудовой договор. Кроме того, внимательно и полностью прочтите договор, прежде чем его подписывать.

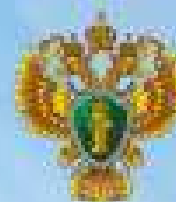
Настаивайте на заключении трудового договора и не соглашайтесь на работу без оформления трудового договора!

Контакты по вопросам трудового законодательства:

Государственная инспекция труда
в Курской области
г. Курск, ул. Зелёная, д. 30
тел. 52-96-32

Федерация организаций профсоюзов
Курской области
г. Курск, ул. Дзержинского, д. 53
тел. 54-87-97; 54-88-19

Прокуратура Курской области
г. Курск, ул. Ленина, д. 21
тел. 51-29-33



Прокуратура Курской области

Федерация организаций профсоюзов Курской области

КРО ООО "Общественный правозащитный союз "Человек и закон"

ПАМЯТКА
что нужно знать гражданам
о трудовом договоре

