

ПАМЯТКА  
что нужно знать гражданам о трудовом договоре

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 заработную плату;
- работник - лично выполнять трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

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

- место работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- 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 определенный 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, 59 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 о 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). Нарушение данного требования закона влечет для работодателя административную ответственность, предусмотренную ст. 527 КоАП РФ.

Отличия гражданско-правового договора от трудового договора:

- выполнение конкретного задания заказчика, известного в момент заключения договора;
- установление сроков исполнения;
- выполнение работ из материалов исполнителя и его средствами;
- оплата производится на основании актов выполненных работ.

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 заключен, то на работника не распространяются нормы законодательства, регулирующие его трудовую деятельность и социальное обеспечение.

Заключение трудового договора в установленном законом порядке гарантирует работнику:

- оплату труда (способ и порядок оплаты труда прописываются в договоре, и работодатель не вправе изменить оговоренные условия в одностороннем порядке. При этом зарплата не может быть менее минимальной заработной платы);
- оплату отпуска (сумма отпускных рассчитывается исходя из размера официальной части заработной платы);
- оплату листа 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.

О фактах выявленных нарушений в области трудового законодательства можно обратиться по телефону:  
Государственная инспекция труда в Республике Бурятия – (301-2) 44-96-41;  
Комитет экономического развития и туризма Администрации г. Улан-Удэ – (301-2) 21-72-99.