

ОФИЦИАЛЬНОЕ ИЗДАНИЕ

# ТРУДОВОЙ КОДЕКС

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ТЕКСТ С ИЗМЕНЕНИЯМИ  
НА 2017 ГОД

## Трудовой договор: порядок и условия его заключения

В соответствии со ст. 16 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого между ними в соответствии с ТК РФ. Таким образом, основным документом, определяющим статус работника, является трудовой договор.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор – 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, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

На основании ст. 57 ТК РФ 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 (если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации);

- 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 в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного 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);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными 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);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

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

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, например, условия об испытании, о видах и об условиях дополнительного страхования работника и т.д.

При приеме на работу гражданин должен предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, кроме случаев поступления на работу впервые и на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, а демобилизованные и подлежащие призыву – военный билет. При приеме специалистов предъявляется документ о специальном образовании, при приеме водителя, машиниста – права на вождение определенного типа машины. Инвалид дополнительно представляет трудовую рекомендацию Медико-социальной экспертной комиссии. Если гражданин впервые поступает на работу, и у него нет трудовой книжки, то он представляет справку о его последней занятости (например, учащийся представляет справку из учебного заведения).

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока и работник продолжает выполнять свои обязанности, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, либо, если таковой не определен, на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Работодателю запрещается заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных при заключении трудового договора на неопределенный срок.

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы, выполнение (завершение) которой не определено конкретной датой, то он расторгается после завершения этой работы.

Если суд установит факт многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, он может признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.