

# КОНТАКТЫ



Любой человек имеет право на труд, о чем гласят статья 37 Конституции РФ и статья 3 Трудового кодекса РФ.



Лучшим защитником от недобросовестных работодателей является знание трудового законодательства. Основой взаимодействия работодателя и работника является трудовой договор, который выступает в качестве письменного подтверждения трудовых отношений.



И запомните, что пол, раса, цвет кожи, национальность, религиозные и политические убеждения, язык, происхождение, имущественное, социальное, семейное и должностное положение, возраст, место жительства не могут служить основанием для отказа кандидату в приеме на работу.

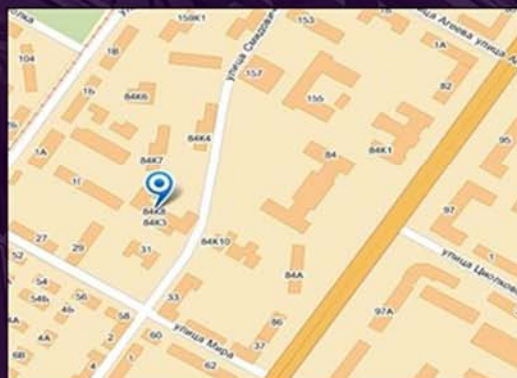
ТЕЛЕФОН/ФАКС

(4872)25-46-82

РЦСТ РАСПОЛОЖЕН В  
УЧЕБНОМ КОРПУСЕ №3,

АУДИТОРИЯ 204

(ПР.ЛЕНИНА,84,К8)



## ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА



Региональный центр  
содействия трудоустройству

ВРЕМЯ РАБОТЫ РЦСТ:

пн.-чт.8-30-17-30

(пт. 8-30-16-30)

ПЕРЕРЫВ - 12-12 - 13-00

Тула 2016



## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Основой взаимодействия работодателя и работника является трудовой договор, который выступает в качестве письменного подтверждения трудовых отношений. В содержании договора должны фигурировать обязательные пункты:

- ◆ место работы;
- ◆ трудовая функция (работа по должности в соответствии с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- ◆ дата начала работы/срок его действия;
- ◆ условия оплаты труда;
- ◆ режим рабочего времени и времени отдыха;
- ◆ компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- ◆ условия, определяющие в необходимых случаях характеристик работы;
- ◆ условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок, так и на определенное время (сроком до 5 лет) – в этом случае он называется “срочный трудовой договор

## НЕОБХОДИМЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Трудовой договор составляется обязательно в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора остается у работника, другой хранится у работодателя.

При приеме на работу работодатель просит предоставить ряд документов, которые необходимы для заключения трудового договора:

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
2. Трудовая книжка и (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, а также когда работник поступает на работу к работодателю - физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем - ст.309).
3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
4. Документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу).
5. Документ об образовании, о квалификации и наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

## ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

Одним из важных моментов при устройстве на работу является испытательный срок, который устанавливается практически для всех категорий работников.

Испытание не может устанавливаться:

1. Лицам, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
2. Беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
3. Лицам, не достигшим восемнадцати лет;
4. Лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательного учреждения начального, среднего и высшего образования и впервые поступающим на работу в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
5. Лицам, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
6. Лицам, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
7. Лицам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
8. В иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Испытательный срок не может превышать отведенное для него время относительно срока заключенного трудового договора.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин расторжения. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях