

- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний, стаже работы (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования (может быть затребована работодателем только при поступлении лица на работу, связанную с педагогической деятельностью и деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних).

Данный перечень является исчерпывающим.

Требовать от человека, поступающего на работу, не предусмотренные законодательством документы запрещается.

Лишь в отдельных случаях закон предусматривает предоставление дополнительных документов (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовым кодексом РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. В частности, запрещается отказывать в заключении трудового договора:

- *соискателям - на основании дискриминационных мотивов в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или*

пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников;

- *женщинам - по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;*

- *работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя (в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.*

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.



Вольская межрайонная прокуратура

**г. Вольск
пл. Свободы, д.1**

8 (845 93) 4-53-92

**Трудовой договор -
гарантия соблюдения
Ваших трудовых прав**

**Вольск
2019**



гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (статья 67 ТК РФ).

Трудовой договор может заключаться как на постоянной основе, так и на определенный срок (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. Например, для выполнения сезонных работ или для проведения работ. В трудовом договоре можно указать дополнительные условия, не ухудшающие положение работника:

- 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 работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Обратите внимание!

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя,

вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

По общему правилу трудовой договор может заключаться с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

ДОКУМЕНТЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

При поступлении на работу для заключения трудового договора работник должен предъявить работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (для подростков от 14 до 16 лет, еще не получивших паспорт, - свидетельство о рождении);
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

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 (ст. 56 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Даже если трудовой договор не оформлен в письменной форме, то он все равно считается заключенным, если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При этом работодатель обязан оформить с работником трудовой договор:

- не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- не позднее трех рабочих дней со дня признания отношений об использовании личного труда, возникших на основании

