

Что нужно знать при заключении трудового договора.

Итак, вас приняли на работу. Проследите за правильностью заключения с вами трудового договора. **Внимательно прочтите договор.**

Трудовой договор или контракт (ТД) – это письменный документ, соглашение между работодателем и работником об условиях труда, правах и обязанностях сторон.

ТД заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, работник и работодатель подписывают оба экземпляра (только оригиналы, никаких ксерокопий!). один экземпляр отдают вам на руки, другой хранится у работодателя.

Минимум того, что должно быть указано ТД:

- ФИО работника и название предприятия (организации) – работодателя (или ФИО работодателя, если он не предприятие, а индивидуальный предприниматель).
- Место работы с указанием отдела, подразделения.
- Дата начала работы (кстати, если вы не приступили к работе без уважительной причины в течение недели, договор аннулируется).
- Ваша должность по штатному расписанию предприятия (организации) или конкретная трудовая функция.
- Права и обязанности работника.
- Права и обязанности работодателя.
- Льготы и компенсации, если условия труда вредные.
- Режим труда и отдыха (например, рабочая неделя составляет столько-то часов, предоставляется два выходных дня и ежегодный отпуск столько-то дней).
- Условия оплаты (оклад, надбавка и т.п.).
- Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Изменить что-то в трудовом договоре можно только с обоюдного согласия и тоже в письменной форме.

Договор может быть срочным, когда оказана дата его окончания, или бессрочным, если срок окончания не предусмотрен. Оба варианта законны.

Если работодатель отказывает вам в заключении ТД, вы можете потребовать от него сообщить причину отказа в письменной форме. По закону работодатель не имеет права отказать вам по признакам, не связанным с вашими деловыми качествами: например, по национальности, полу, месту жительства и тем более по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Так, что при желании вы можете обжаловать его решение в суде.