**О трудовом договоре**

Часто молодой специалист сталкивается со множеством подводных камней при трудоустройстве.

**Трудовой договор** – это соглашение между работодателем и работником, в котором определены права и взаимные обязанности сторон.

В трудовом договоре обязательно должны быть оговорены следующие условия:

место работы;

дата начала работы;

наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации или конкретная трудовая функция;

права и обязанности работника;

права и обязанности работодателя;

характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам;

режим труда и отдыха (если он отличается от общих правил, установленных в организации);

условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В частности, **срочный трудовой договор может быть заключен:**

1) для выполнения работ, связанных непосредственно со стажировкой и профессиональным обучением работника;

2) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать **трех месяцев**.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

**Гарантии при заключении трудового договора**

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По требованию лица, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ от заключения трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Документы, необходимые при заключении трудового договора:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

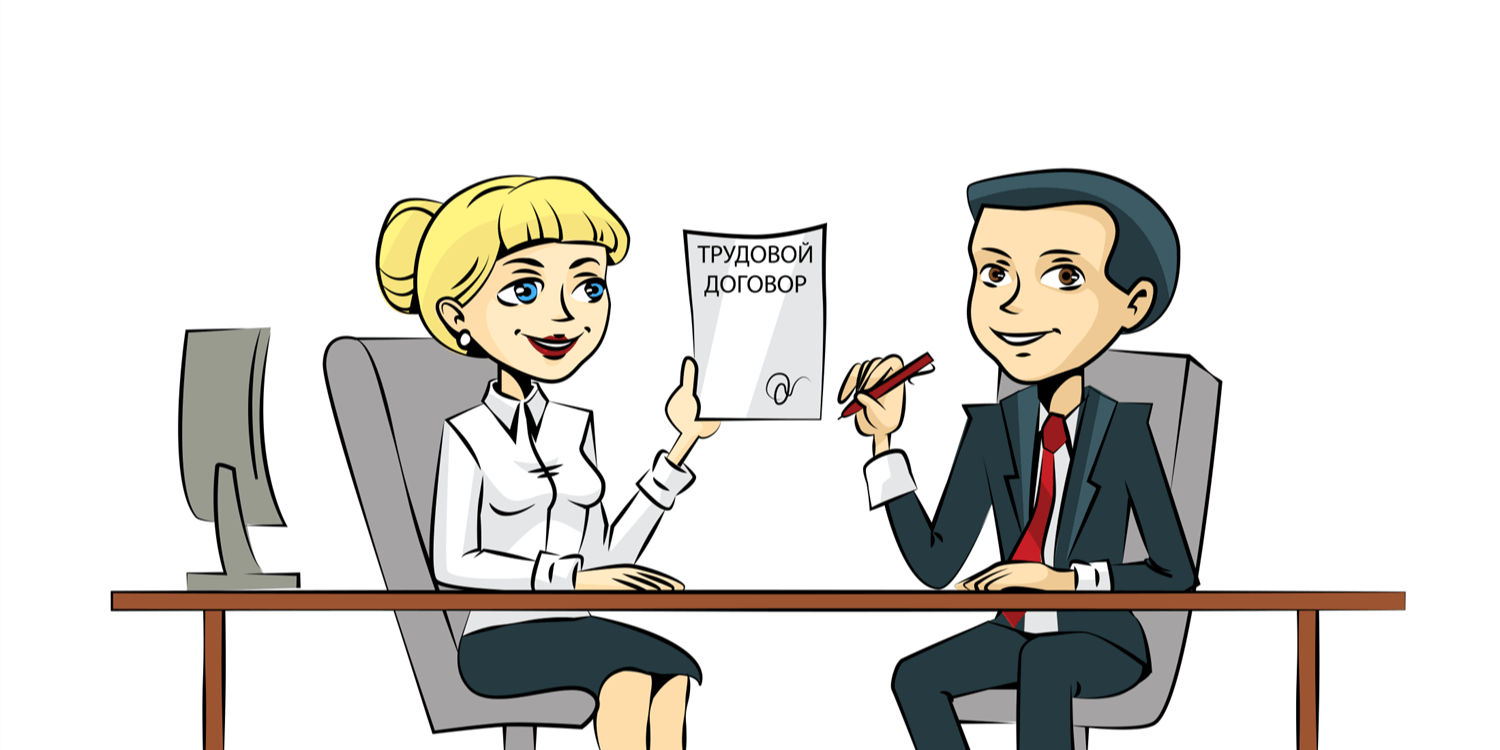
страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или о наличии специальных званий – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;

документы об изменении Ф.И.О. (свидетельство о заключении, расторжении брака).

Работодатель может требовать предоставления иных документов, только в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.





Работодатель может предложить вместо трудового договора заключить **гражданско-правовой договор** (оказания услуг или подряда), что влечет иные правовые последствия. В этом случае вместо трудовых отношений возникают гражданско-правовые отношения, которые будут регулироваться нормами гражданского права. **Каковы правовые последствия?**

1. Вы будете являться не работником, а участником гражданского оборота – исполнителем услуг, определенных в договоре.

Соответственно Вы вступаете в отношения не с работодателем, а с заказчиком услуг, которые Вы обязуетесь оказать.

1. Ваши права и обязанности определяются Гражданским кодексом РФ и непосредственно заключенным договором.
2. Вы будете получать не заработную плату, а вознаграждение за оказанные услуги (размер и периодичность указывается в заключенном договоре).
3. Стаж работы не отражается в трудовой книжке.
4. Период болезни и отпуск не оплачиваются.
5. Спорные вопросы будут решаться на основе норм трудового права.
6. Не распространяются гарантии, предусмотренные для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования.

**Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (статья 174 ТК РФ)**

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительный отпуск **с сохранением среднего заработка для:**

**1)** прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

**2)** прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

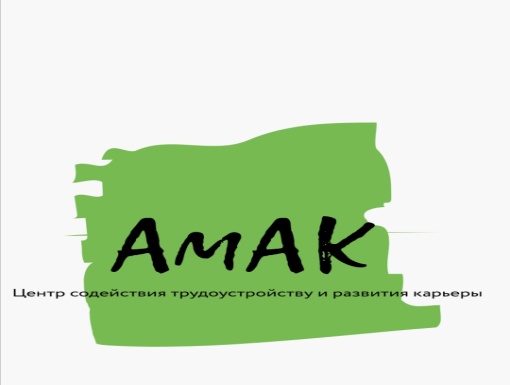
**Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:**

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году **работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.**

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы,



***Центр содействия трудоустройству выпускников и развития карьеры***

ГПОАУ АО «Амурский аграрный колледж»,

корпус Б – кабинет 211

Тел. 660-159

Сайт: [www.amak-bl.ru](http://www.amak-bl.ru)

Инстаграм: @amak.mediacenter



Правовые вопросы по

трудоустройству



**Благовещенск, 2022**