

**Прием на работу**

Юридические тонкости

Сейчас каждый работодатель знает, что он обязан заключить с работником трудовой договор, а каждый работник в курсе, что отсутствие этого договора нарушает его права. Но на практике часто происходит обратное. Работодатели принимают сотрудника на работу с обещанием подписать трудовой договор чуть позже, и работают эти сотрудники в ожидании обещанного.

Если работник приступил к работе даже без подписания трудовой договор, то трудовой договор считается автоматически заключённым, хоть и не на бумаге.

Порядок заключения трудового договора установлен нормами трудового законодательства и работодатель не вправе его нарушать. В самом трудовом договоре устанавливаются права и обязанности как работника, так и работодателя. И если работодатель может отделаться предупреждением или штрафом за не оформление договора, то работник может пострадать куда больше. Не секрет, что с двусторонне подписанным трудовым договором доказывать обстоятельства проще, чем без него. Поэтому, если работнику придётся идти в суд, а трудового договора нет, то первое, с чего ему придётся начать, это доказывать сам факт работы у определённого работодателя.

Давайте рассмотрим, каков же порядок заключения трудового договора и что этот договор должен содержать.

При устройстве на работу вы должны предоставить работодателю следующие документы:

- паспорт;

- трудовую книжку, при её отсутствии работодатель оформит вам новую;

- документ об образовании;

- военный билет;

- страховое свидетельство пенсионного страхования;

- справку о наличии или отсутствии судимости.

Естественно заявление о приёме на работу, к которому могут попросить приложить 2 фотографии и Свидетельство ИНН.

Составляется трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах и подписывается обеими сторонами. После этого один экземпляр остаётся у работника, другой у работодателя. Кстати, все изменения или дополнения должны вноситься в договор тоже в письменном виде и только по соглашению сторон.

Типовую форму трудового договора не придумали, а потому у каждого работодателя она своя. Но если в договоре, как основном, так и по совместительству, отсутствуют существенные условия, то он считается незаключённым. Поэтому проверьте, чтобы ваш трудовой договор обязательно содержал следующие данные:

- ФИО работника и наименование работодателя;

- место работы (структурное подразделение);

- дата начала работы;

- продолжительность испытательного срока;

- трудовая функция работника и его должность;

- характеристика трудовых условий;

- является ли работа основным местом работы или работой по совместительству;

- права и обязанности работника;

- права и обязанности работодателя;

- условия оплаты труда с указанием оклада или тарифной ставки, доплат, надбавок и других выплат;

- виды гарантий, компенсаций и льгот, условия социального страхования.

Режим труда и отдыха указывается в случае отличия его от общего режима в организации. Срок заключения договора указывается если договор срочный.

После подписания трудового договора работодатель в течение 3-х дней должен оформить приказ о приёме на работу и ознакомить с ним работника под роспись. Если же работник написал заявление о приёме на работу, приступил к работе, а трудовой договор с ним не оформлен, это не освобождает работодателя о вынесении приказа о приёме на работу. А трудовой договор должен быть в любом случае оформлен, но не задним числом, а с указанием той даты, когда сотрудник фактически начал работать.

Работодатели не спешат оформлять трудовые договоры, так как нередки случаи, когда работники устраиваются на работу, но к самой работе не приступают. Если через неделю работник так и не начал работать, то трудовой договор аннулируется. Но бывает и такое, что работник вроде как вышел, пару дней проработал и передумал. Вот чтобы не «переводить бумагу», работодатели ограничиваются только приказом. Хотя логика отсутствует, потому, как приказ о приёме на работу выпускается на основании заключённого трудового договора.

Работодатель может установить испытательный срок при приме на работу для того, чтобы проверить соответствие работника той должности, на которую он устраивается. Найти работу, при желании, можно без особых проблем, даже в небольших населенных пунктах есть отличные предложения.

Если в договоре нет условия об испытательном сроке, то это значит, что работник принимается без испытательного срока. Если по факту работник допущен без трудового договора, то условие может быть оформлено до начала работы только как отдельное соглашение.

В период испытательного срока действуют положения трудового законодательства и других правовых актов.

При отрицательном результате испытательного срока работодатель может досрочно расторгнуть трудовой договор, заранее (не позднее трех рабочих дней) предупредив его в письменной форме с указанием причины расторжения.

Если закончился срок испытательного срока, а работник не уволен, то считается, что он выдержал испытательный срок и допускается расторжение только на общих основаниях.

Если в процессе испытательного срока работник сделает вывод, что работа его не устраивает, то он может расторгнуть по собственному желанию договор, предупреждая об этом за три дня согласно статье 71 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Время испытательного срока в период временной нетрудоспособности не учитываются, если его фактически не было на работе.

Также при заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и должностной инструкцией работника. Сведения о приёме на работу заносятся в трудовую книжку.

К сожалению, сейчас сплошь и рядом практикуется неоформление вообще никаких документов о работе сотрудников в организации, как будто их и нет. Зарплату им платят из чёрной кассы, налоговые отчисления не производят, а при увольнении ещё навешивают долги за недостачи, как на материально ответственных, и в итоге уходит работник с «пустыми карманами» и без стажа.

Теперь вы знаете, что должен содержать трудовой договор и как происходит оформление на работу. Если вам пообещали заключить трудовой договор потом, оформить трудовую книжку и медицинский полис потом, не верьте. Потом – это значит никогда. Поэтому, или требуйте немедленного оформления всех документов или начинайте подыскивать новое место работы, где соблюдается трудовое законодательство.