

Заключение трудового договора.

Чтобы получить достойную работу необходимо уже на собеседовании с потенциальным работодателем получить максимальную информацию по ряду существенных вопросов:

- узнать о компании, ее прошлом и настоящем и на основании полученной информации сделать для себя выводы о ее будущем;
- уточнить информацию о своем рабочем месте;
- получить четкую формулировку своих должностных обязанностей, а также поинтересоваться о перспективах служебного роста.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу, поэтому особое внимание при трудоустройстве следует уделить заключению трудового договора (контракта) и прийти к согласию по размеру и формам оплаты вашего труда.

Согласно ст. 67 Трудового Кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем, при этом один экземпляр должен быть вручен работнику. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора.

На момент заключения трудового договора необходимо не упустить такие нюансы, как:

- период испытательного срока, по истечении которого решается вопрос о приеме на постоянную работу;
- обязательная запись в трудовой книжке, формулировка;
- размер и формы заработной платы: на время прохождения испытательного срока и при включении в штат.

Следует знать, что обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со ст. 57 Трудового Кодекса РФ являются следующие условия:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в

соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Также являются обязательными для включения в трудовой договор условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), а в соответствии с ч. 6 ст. 136 Трудового Кодекса РФ в трудовом договоре должны быть указаны дни выплаты заработной платы.

Следует учесть, что в соответствии с ч. 2 ст. 67 Трудового Кодекса РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Таким образом, работодатель, отказывая работнику в заключении трудового договора или выдачи экземпляра заключенного трудового договора работнику, а равно не соблюдая требования вышеперечисленных правовых норм нарушает Трудовое законодательство РФ и подлежит привлечению к административной ответственности в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.