

## Рекомендации выпускникам при приеме на работу

Свои трудовые права нужно знать и отстаивать не только в процессе работы, но и до этого. Иногда права могут быть нарушены еще до заключения трудового договора, поэтому нужно внимательно следить за соблюдением всех формальностей.

### **Начнем с приема на работу**

Трудовой кодекс запрещает необоснованно отказывать человеку в приеме на работу – то есть по обстоятельствам, которые не связаны с его деловыми качествами (ТК РФ ст. 64).

Также закон запрещает дискриминацию «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» (ТК РФ ст. 64).

Если вас отказались взять на работу, работодатель обязан по вашему требованию сообщить причину отказа в письменной форме (ТК РФ ст. 64). Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

### **Вас решили взять на работу. Что дальше?**

При заключении трудового договора вы должны предъявить работодателю (обычно этим занимается отдел кадров) следующие документы (ТК РФ ст. 65):

1.	паспорт (или другой документ, удостоверяющий личность);
2.	трудовую книжку, кроме случаев, когда вы впервые заключаете трудовой договор (тогда работодатель должен ее оформить) либо поступаете на работу по совместительству (тогда трудовая книжка находится у другого работодателя);
3.	страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, кроме случаев, когда вы впервые заключаете трудовой договор (тогда работодатель должен его оформить);
4.	документы воинского учета (для мужчин);
5.	документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

На некоторые виды работ могут принимать только людей, у которых нет судимости. В этом случае нужно принести справку об отсутствии судимости (ТК РФ ст. 65).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) *работодатель обязан ознакомить вас с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором* и иными документами, связанными с вашей работой. После прочтения документов вы должны расписаться в том, что ознакомились с ними.

## Следующим этапом является заключение трудового договора

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 (ТК РФ ст. 56).

Трудовой договор существует только в письменной форме в двух экземплярах. На обоих экземплярах расписывается вы и работодатель, один останется у работодателя, второй – у вас (ТК РФ ст. 67). Если вы приступили к работе с ведома или по поручению работодателя, а трудовой договор с вами еще не подписан, работодателя обязан сделать это в течение трёх рабочих дней (ТК РФ ст. 67).

В ст. 57 ТК РФ перечислены условия, которые обязательно должны быть включены в трудовой договор:

- 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. Если этого не сделано, вы должны приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. А в силу он вступает со дня подписания либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (ТК РФ ст. 61). Например, ваш трудовой договор подписан 1 июня, а дата начала работы не определена. Следовательно, вы должны приступить к работе 2 июня (если это, конечно, не выходной). Этот день и будет вашим первым рабочим днем. Если вы этого не сделаете, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (ТК РФ ст. 61).
- условия оплаты труда. В трудовой договор должны быть включены все выплаты, входящие в заработную плату - размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Помните, что с зарплаты, которую вам выплачивают по трудовому договору, будет удержан налог на доходы физических лиц (НДФЛ) по ставке 13%. Так что автоматически уменьшайте прописанную в договоре сумму на 13%. Уплатить эти налоги должна сама организация, а не вы.
- режим рабочего времени и времени отдыха, если он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы),
- условия труда на рабочем месте.

На основании заключенного трудового договора работодатель должен издать приказ (распоряжение) о вашем приеме на работу (ТК РФ ст. 68). Как видно, сначала вы и работодатель заключаете трудовой договор, а затем работодатель издает приказ о вашем приеме на работу. При этом содержание приказа должно точно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Например, если в договоре вас принимают на работу бухгалтером, то в приказе не должно быть написано «бухгалтер-кассир», а если в трудовом договоре размер вашего оклада определен в 15000 руб., то в приказе должно быть написано именно 15000 руб., а не 10000 руб. + %.

В течение трёх дней с начала работы вас должны ознакомить с этим приказом. По вашему требованию вам обязаны выдать его надлежаще заверенную копию (ТК РФ ст. 68).

### **Будьте внимательны!**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об **испытании работника** в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Однако некоторым категориям лиц испытательный срок не устанавливается. К ним, в частности относятся, лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (ТК РФ ст. 70).

### **Немного о гражданско-правовых договорах**

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

Каковы правовые последствия заключения гражданско-правового договора?

**Во-первых**, 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.

**Во-вторых**, права и обязанности работника и работодателя, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, на ваши отношения распространяться не будут. Ваши права и обязанности (заказчика и исполнителя) определяются Гражданским кодексом РФ и непосредственно заключенным договором.

***В-третьих***, вы будете получать не заработную плату, а вознаграждение за оказанную услугу, периодичность выплаты и размер которого определяется также в заключенном договоре.

***В-четвертых***, стаж вашей работы не отражается в трудовой книжке.

***В-пятых***, вы имеете право на отдых, но не имеете право на отпуск (как это предусматривает Трудовой кодекс РФ и не получаете так называемых «отпускных»; так же вам не будет оплачиваться время вашей болезни (больничные).

***В-шестых***, при возникновении спора, он будет разрешаться на основе норм гражданского права. Например, при споре о своевременной и полной выплате вознаграждения упрощенный порядок разрешения спора судом применяться не будет (выдача судебного приказа).

***В-седьмых***, на вас не будут распространяться гарантии, предусмотренные для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего образования.

***Дорогие выпускники, желаем вам  
больших успехов в реализации ваших жизненных планов!***

Юрисконсульт ЦСТ  
Мартынова Светлана Николаевна