**О порядке и условиях заключения трудового договора**

В соответствии со статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого между ними.

Таким образом, основным документом, определяющим статус работника, является трудовой договор. При этом в силу ст. 67 ТК РФ работодатель обязан оформлять трудовые отношения с работником в письменном виде.

В целях защиты своих трудовых прав работнику надлежит требовать от потенциального работодателя заключения с ним письменного трудового договора, оформления его в двух экземплярах для обеих сторон трудовых отношений, подписания договора и получения на руки.

Наличие у работника трудового договора является основным гарантом возникновения и закрепления трудовых отношений, прав и обязанностей.

Вторичной гарантией факта трудовых отношений служит положение ст. 67 ТК РФ, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Вместе с тем, возможны случаи, когда работники начинают работать по приглашению других работников работодателя (менеджеров по персоналу, бригадиров и т.д.), но в дальнейшем с ними трудовой договор не заключается, так как указанные лица не являются представителями работодателя. Чтобы не допустить подобного, необходимо приступать к трудовой деятельности только после заключения договоренности с непосредственным работодателем (руководителем юридического лица, индивидуальным предпринимателем, либо их официальными представителями).

При этом в силу ст. 67 ТК РФ при фактическом допущении работника к работе работодатель всё равно обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Частью 3 статьи 5.27 КоАП РФ установлена ответственность за фактический допуск к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор) в виде наложения административного штрафа на граждан в размере от 3 тысяч до 5 тысяч рублей; на должностных лиц - от 10 тысяч до 20 тысяч рублей.

В соответствии с частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусмотрена административная ответственности в виде наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тысяч до 10 тысяч рублей; на юридических лиц - от 50 тысяч до 100 тысяч рублей

Кроме того, перед подписанием трудового договора работнику надлежит подробно ознакомиться с текстом договора, обратив внимание на наличие в нем обязательных условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, а именно:

- место работы;

- трудовая функция и конкретный вид поручаемой работнику работы;

- дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора, срок его действия и основание для его заключения;

- условия оплаты труда;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия труда на рабочем месте и характер работы;

- условие об обязательном социальном страховании работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных законодательством.

При этом в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Знание работниками положений трудового законодательства и своих трудовых прав позволит не допустить их нарушений.