

Порядок заключения трудового договора

Общий порядок заключения трудового договора (приема на работу) регулируется гл. 11 (ст. 63-71) ТК и определяет форму трудового договора, перечень предъявляемых документов, правила оформления приема на работу.

Согласно ст.63 Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Согласно ст. 70 при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Есть нюансы заключения ТД в зависимости от вида.

ТД, заключенный на неопределенный срок.

Общее правило, которое устанавливает трудовое законодательство – отношение с работником надо оформлять на неопределенный срок. Поэтому вид трудового договора, заключенного на неопределенный срок, является основным. В таком документе срок его действия указывать не надо.

Срочный трудовой договор требует отражения срока в качестве обязательного условия. В таком трудовом договоре надо указать:

1. Срок его действия. Например, ТД может быть заключен на годовой период. Или же на время отсутствия основного работника, в связи с нахождением в отпуске по уходу за ребенком.

2. Основание, которое позволило заключить срочный ТД.

Основания, которые позволили заключить срочный трудовой договор перечислены в статье 59 ТК РФ.

При приеме на работу поступающий гражданин должен предоставить работодателю документы, установленные статьей 65 ТК РФ

Во всех случаях приема на квалифицированную работу работодатель вправе потребовать документ о специальном образовании или профессиональной подготовке. А для работы по некоторым специальностям и должностям (врач, фармацевтический работник, судья, водитель транспорта и др.) наличие соответствующего уровня профессиональной подготовки предусмотрено законом, поэтому предъявление документа о профессиональной подготовке в этих случаях обязательно. Отсутствие его ведет к невозможности заключить трудовой договор, а если договор был заключен, то подлежит расторжению по ст. 84 ТК.

В настоящее время в целях обеспечения единства требований к кадрам и приблизительно одинакового квалификационного уровня работников действуют нормативные акты, устанавливающие квалификационные требования к рабочим и служащим по профессиям и должностям, которыми следует руководствоваться при заключении трудовых договоров.

В некоторых случаях, предусмотренных законом, необходимо представление иных документов. Например, для ряда категорий работников, в том числе несовершеннолетних, Трудовым кодексом и другими федеральными законами установлено обязательное медицинское освидетельствование (ст. 69, 213 ТК). Вот почему поступающий на работу должен предъявить документ о его прохождении. Требовать такого свидетельства от других категорий работников нельзя. Требовать от граждан при приеме на работу документы, не предусмотренные законом, запрещается (ст. 65 ТК).

Ст. 67 определяет форму трудового договора. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме, составлен в

двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр остается у работодателя, другой передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя.