**[О порядке и условиях заключения трудового договора](http://prokuratura.krasnogvard.ru/index.php/876-o-poryadke-i-usloviyakh-zaklyucheniya-trudovogo-dogovora)**

Анализ прокурорского надзора за исполнением трудового законодательства показал, что работники не в полной мере владеют знаниями о порядке возникновения трудовых отношений и заключения трудовых договоров.
Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого между ними (ст. 16 Трудового Кодекса Российской Федерации).
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.
Однако, 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.
В случае нарушения вышеуказанных требований работодатель может нести административную ответственность по ч. 3 либо ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, санкции которых предусматривают наказание в виде штрафа: для должностных лиц – от 10 до 20 тысяч рублей, для юридических лиц – от 50 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.
Такими условиями являются, в том числе:
- 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.