

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ



Трудовой договор - это соглашение свободных лиц на рынке труда, каждый из которых вправе выбирать будущего контрагента по договору. Экономическое господство работодателя предопределило введение в ТК РФ нормы, запрещающей необоснованный отказ в приеме на

работу.

Необоснованной является любая причина отказа в приеме на работу (которая должна быть изложена в письменной форме, если претендент заявил соответствующее требование), не обусловленная деловыми качествами работника.

«Деловые качества работника»: это способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

На первом этапе заключения трудового договора будущий работодатель обязан предоставить претенденту определенную информацию, а именно: ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника,

коллективным договором (ч.3 ст.68 ТК РФ). В норме подчеркивается, что ознакомление с указанными документами происходит до подписания трудового договора, следовательно, потенциальный работник вправе после знакомства с ними отказаться от заключения трудового договора.

В свою очередь лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю ряд документов, исчерпывающий перечень которых зафиксирован в ст. 65 ТК РФ. Исходя из содержания данной статьи, работодатель не вправе требовать от работника предоставления характеристики с места учебы или предшествующей работы, резюме, однако работник вправе их предоставить добровольно.

Подписанию трудового договора **может предшествовать предварительный медицинский осмотр** (обследование) работников. Медицинскому обследованию подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Так, исключительно после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) принимаются на работу лица, чья трудовая функция непосредственно связана с движением транспортных средств (ч.2 ст.328 ТК РФ).

Заключению трудового договора с молодым специалистом может предшествовать конкурсное избрание на замещение вакантной должности.

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу возникают, если трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

По результатам взаимного ознакомления одной из будущих сторон трудового договора с документами, представленными другой стороной, наступает **этап согласования условий предполагаемого к заключению трудового договора.**

Трудовой договор должен содержать определенный набор обязательных условий, который не является абсолютно одинаковым для всех трудовых договоров. Так, указание не режим работы является обязательным, если этот

режим применительно к данному работнику будет отличаться от общих правил, установленных у данного работодателя.

Кроме того, стороны согласуют **дополнительные условия** заключаемого договора.

Если молодой специалист не был трудоустроен в течение одного года с момента окончания обучения, ему может быть установлен испытательный срок продолжительностью не более трех месяцев.

При этом условие об испытательном сроке должно быть зафиксировано в трудовом договоре. В противном случае, молодой специалист считается принятым на работу без испытания, даже если условие об испытании содержится в приказе о приеме на работу (ч. 2 ст.70 ТК РФ).

При фактическом допуске работника к выполнению трудовых обязанностей в отсутствие заключенного трудового договора на работодателя возлагается обязанность оформить трудовой договор в письменной форме в течение 3 рабочих дней (ч.2 ст.67 ТК РФ).

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. При этом аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию, если страховой случай наступил в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Таким образом, характер обстоятельства, в силу которого работник не приступил в установленный трудовым договором срок к работе не имеет правового значения, поскольку право работодателя на аннулирование трудового договора является безусловным.

Согласно ч.1 ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Правом издания приказа наделяется единоличный исполнительный орган юридического лица (директор, генеральный директор, управляющий) либо индивидуальный предприниматель, адвокат, учредивший адвокатский кабинет, частный нотариус, являющиеся работодателями. Как правило, подобное полномочие находит свое отражение в учредительных

документах юридического лица.



Содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По

требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа. В случае, если работник впервые вступает в трудовые отношения, работодатель обязан также оформить трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.