**Порядок оформления трудовых отношений**

Практика прокурорского надзора за исполнением трудового законодательства показывает, что значительное количество нарушений трудовых прав граждан допускается при оформлении трудовых отношений.

В частности, распространены случаи приёма на работу без подписания трудового договора, издания приказа о приёме на работу. Это приводит к тому, что в случае возникновения конфликта с работодателем работник может быть лишен возможности не только доказать размер заработной платы и другие условия договора, но и сам факт наличия трудовых отношений, что препятствует контролирующим органам реагировать на нарушения закона, а работник вынужден доказывать свою правоту в судебном порядке.

Между тем, согласно ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре должны быть обязательного оговорены такие существенные условия, как место работы, выполняемая трудовая функция (то есть работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации или конкретный вид поручаемой работнику работы), а также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). В случае заключения срочного трудового договора в обязательном порядке указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Необходимо иметь в виду, что по общему правилу работник принимается на работу на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается лишь в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

К основным таким случаям в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации относится исполнение обязанностей отсутствующего работника; выполнение временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона); выполнение работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки. Срочный трудовой договор заключается также с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства, в том числе к индивидуальным предпринимателям, численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек).

Ст. помощник прокурора района

Регина Трухан

05.06.2015