

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Еще до подписания трудового договора в соответствии со ст. 68 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющие отношения к трудовой функции работника, коллективным договором.

Общие основания прекращения трудового договора:

1. соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе работника предусмотрены ст. 80 ТК РФ;
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусмотрены ст. 81 ТК РФ; и другие основания, предусмотренные ст. 77 ТК РФ.

Как только Вы узнали о нарушении Ваших прав при приеме на работу/при выполнении работы вы вправе обратиться в:

Отдел государственной инспекции труда в Хабаровском крае

Адрес: г. Комсомольск-на-Амуре
ул. Севастопольская, 51/2

Телефон: консультационный отдел 54-53-43

Адрес:

г. Комсомольск-на-Амуре,
ул. Кирова, д.17, корп.2, ауд. 213
тел.: 244-392

E-mail: trud@amgpggu.ru

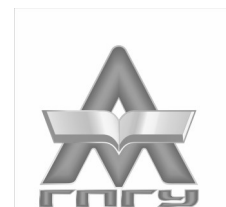
Время работы:

понедельник - пятница с 8.00 до 17.00
вторник с 8.00 до 18.00
перерыв с 12.00 до 13.00

Центр содействия
трудоустройству
студентов и выпускников



**Правовые аспекты
трудоустройства
выпускников**



2014 г.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании **трудового договора**. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику (обязательно), второй хранится у работодателя.

Трудовой договор содержит обязательные пункты, отсутствие которых делает данный документ недействительным:

1. ФИО работника;
2. место работы (с указанием структурного подразделения);
3. **наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;**
4. дата начала работы /срок его действия;
5. условия оплаты труда (в том числе, размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
6. режим труда и отдыха;
7. компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
8. условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовые договоры могут заключаться на **неопределенный срок** и на **определенный срок** не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон.

Срочный трудовой договор может быть заключен только **по соглашению сторон**:

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

При приеме на работу работодателем может быть установлен **испытательный срок** для работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу **не устанавливается** для (ст. 70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- **лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;**
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать **трех месяцев**, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - **шести месяцев**.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, **предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня** с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.