

***Бреславцев Максим Владимирович***

учитель истории и обществознания

МБОУ – СОШ №15

магистрант

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный  
педагогический университет»

г. Армавир, Краснодарский край

***Коновалова Виктория Александровна***

учитель обществознания

МАОУ – СОШ №7 им. Г.К. Жукова

г. Армавир, Краснодарский край

***Беглярова Эльвира Александровна***

магистрант

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный  
педагогический университет»

г. Армавир, Краснодарский край

## **ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*Аннотация:* в статье рассматриваются вопросы, касающиеся спорных моментов при оформлении трудовых отношений. Авторы отмечают необходимость пересмотра и внесения изменений в ТК РФ.

*Ключевые слова:* трудовое право, работник, работодатель, трудовые отношения, трудовой договор.

При приеме работника на работу важное значение придается своевременному, правильному, соответствующему законодательным положениям оформлению трудовых отношений. На сегодняшний день в трудовом кодексе существует ряд неточностей в процедуре приема на работу, детально не раскрыты некоторые аспекты, что на практике порождает трудности и споры [1].

Процедура оформления трудовых отношений отчасти урегулирована частью 3 ТК РФ. Оформление на работу – процесс, который начинается после при-

нения работником и работодателем взаимного решения о выстраивании трудовых отношений. Процесс оформления на работу условно можно разделить на несколько важных этапов.

Первый этап является неправовым, т.к. он не регулируется нормами трудового законодательства. Включает в себя этот этап деятельность работника по поиску работы, прохождению собеседования, предоставлению резюме, заполнению анкеты и т. д [2].

Второй этап начинается непосредственно с процедуры оформления трудовых отношений. В отличие от первого этапа, здесь все действия сторон урегулированы трудовым законодательством.

В ТК РФ содержатся сведения о документах, необходимых для приема на работу, процедуру заключения трудового договора, составление приказа о приеме на работу и т. д. Так, например, ст. 65 ТК РФ исчерпывающим образом закрепляет перечень документов, которые предоставляет при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу. Необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов может быть предусмотрена в отдельных случаях ТК РФ или иными НПА с учетом специфики работы. Зачастую на практике возникают споры о необходимости написания личного заявления о приеме на работу, т. к. в ст. 65 ТК РФ и последующих не предусмотрен такой документ.

Некоторые работодатели в обязательном порядке наряду с документами, закреплёнными в ст. 65 ТК РФ, требуют от лиц, устраивающихся на работу заключения медицинской комиссии о состоянии здоровья и годности к работе, в то время как предоставление данного заключения является обязательным только для отдельных категорий работников.

Стадия заключения трудового договора является наиболее важной на данном этапе, так как юридически закрепляет отношения сторон, их права, обязанности, гарантии. Еще до того, как стороны подпишут трудовой договор, работодатель обязан ознакомить работника под подпись с локальными нормативными

актами, действующими в данной организации. Эта процедура важна, т. к. работник может быть не согласен с условиями и правилами, содержащимися в локально-правовых актах, да и работодатель не может требовать выполнения этих правил от не ознакомленного работника.

Трудовой договор заключается в 2 экземплярах для каждой из сторон. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Если после фактического допущения работника к работе работодателем не составлен трудовой договор, то данное бездействие работодателя является весьма распространенным фактом нарушения трудового законодательства.

Не менее важной стадией на втором этапе является создание приказа (распоряжения) работодателя о приеме на работу, который издается на основании и в соответствии с заключенным трудовым договором.

Заключительным этапом оформления трудовых отношений является процедура по заведению и внесению записей в трудовую книжку, а также оформление кадровых документов. У практических работников проблемы по ведению трудовых книжек возникают достаточно часто [3].

Связано это с тем, что в настоящее время существует правовая неопределенность относительно необходимости хранения трудовых книжек у работодателя. Это следует из того, что с принятием ныне действующего Постановления Правительства от 16.04.2003 г. №225 формально не было отменено Постановление Сомина СССР и ВЦСПС от 06.09.1973 №656 «О трудовых книжках рабочих и служащих». Из теории права следует, что акт, принятый позднее, отменяет действие принятого раньше. Отсюда следует, что фактически Постановление №656 утратило силу. Именно поэтому, у практических работников, не обладающих специальными знаниями в области юриспруденции, возникают разногласия о том, какой акт следует применять.

На сегодняшний день порядок оформления трудовых отношений поэтапно не урегулирован трудовым законодательством. ТК РФ и иные нормативные правовые акты не содержат указания на последовательность действий при оформлении трудовых отношений, при приеме работника на работу. В связи с чем, на практике возникают споры и разногласия из-за порожденной законодателем неясности. Вследствие чего назрела необходимость пересмотра и внесения изменений в ТК РФ.

### ***Список литературы***

1. Маркелова И.А. Прием на работу: порядок оформления документов / И.А. Маркелова // Эксперт журнала «Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2009. – №7. – С. 12–14

2. Степанов С.В. Институционализация преддоговорных обязательств в индивидуальном трудовом праве / С.В. Степанов // Законодательство. – №7. – июль 2014. – С. 51–54.

3. Хвориков В. Trudovaya.net / В. Хвориков // Московский бухгалтер. – 2011. – №9. – С. 62–63.

4. Рогова К.С. Порядок и спорные вопросы в оформлении трудовых отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://conf.omui.ru/content/poryadok-i-spornye-voprosy-v-oformlenii-trudovyh-otnosheniy> (дата обращения: 03.08.16).