**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОСНОВНЫЕ МОМЕНТЫ .**

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, который предъявляется работнику под расписку (ст. 68 ТК). При приеме на работу заключается трудовой договор в письменной форме. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, вне зависимости от того, был ли прием на работу документально оформлен. Если работник приступил к работе до оформления трудового договора, то трудовой договор в письменной форме должен быть оформлен не позднее трех дней со дня начала работы. Если работодатель отказывает вам в заключении трудового договора, вы можете потребовать от него сообщить причину отказа в письменной форме. По закону работодатель не имеет права отказывать вам по признакам, не связанным с вашими деловыми качествами: например по национальности, полу, месту жительства и тем более по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Так что при желании возможно обращение в суд. Трудовой договор представляет собой соглашение между работником и работодателем, в котором юридически закрепляются обязанности сторон. Работник обязуется выполнять работу по определенной специальности и подчиняться внутреннему трудовому распорядку. Работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать определенные условия труда (ст. 56 ТК). Таким образом, трудовой договор является основной гарантией прав работника в его отношениях с работодателем. Трудовой договор заключается с наемными работниками, работающими по основному месту работы, по совместительству, как постоянно, так временно, а также с надомниками. В зависимости от срока, на который заключается трудовой договор, возможны два варианта: трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок: трудовой договор, заключаемый на определенный срок (до 5 лет). В трудовом договоре должны быть указаны: наименование организации - работодателя;

• фамилия, имя, отчество работника; • место работы; • должность с указанием профессиональных функций и трудовых обязанностей; • срок, на который заключается трудовой договор; • размер тарифной ставки или трудового оклада; • обязанности работодателя по обеспечению охраны труда; • продолжительность ежегодного отпуска; • условия социального страхования. В трудовом договоре могут быть указаны: • установление испытательного срока; • режим рабочего времени; • возможность совмещения должностей; • установление различных дополнительных выплат; • возможность повышения квалификации. В трудовом договоре не могут быть указаны: дополнительные основания для увольнения; • описание не установленных законом дисциплинарных взысканий; • изменение порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров; • введение для работников полной материальной ответственности, кроме случаев, отдельно оговоренных в ТК.

При поступлении к индивидуальному предпринимателю с вами могут заключить как трудовой договор, так и договор подряда или договор возмездного оказания услуг. Договор подряда заключается между предпринимателем и гражданином на выполнение конкретной работы с предоставлением конкретного материального результата за определенное вознаграждение. Договор возмездного оказания услуг заключается на выполнение конкретной услуги. Во всех случаях ваши интересы полностью соблюдаются в части фиксации трудового стажа и назначения пенсии. При приеме на работу необходимы следующие документы: • паспорт; • трудовая книжка (если есть); • страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если есть); • для уволенного из армии – военный билет; • оригинал документа об образовании (в отдельных случаях). • Требование представить какие-либо иные документы является незаконным (ст. 65 ТК).

Работник обязан письменно предупредить администрацию об увольнении не менее чем за две недели (ст. 80 ТК). Это не относится к тем случаям, когда работник увольняется в связи с невозможностью далее продолжать работу (в случае зачисления в учебное заведение, выхода на пенсию и др.) Выходное пособие получают работники, уволившиеся в связи с призывом на военную службу и работники уволившиеся в связи с отказом от перевода на работу в другую местность или при существенных изменениях условий труда (ст. 178 ТК). Минимальный размер выходного пособия равен размеру среднего двухнедельного заработка (ст. 178 ТК). Выходное пособие выплачивается работникам, уволенным в связи с: • несоответствием занимаемой должности; • призывом на военную службу; • восстановлением на работе сотрудника, занимавшего эту должность раньше; • отказом от перевода на работу в другую местность или при существенных изменениях условий труда (статья 178 ТК). Работник может быть уволен в следующих случаях (статья 81 ТК): • ликвидация организации или смена собственника; • сокращение численности или штата работников; • несоответствие работником занимаемой им должности вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; • недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации; • при систематическом неисполнении работником своих обязанностей без уважительных причин (в этом случае увольнение возможно, только если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания); • в случае прогула без уважительной причины (прогулом считается отсутствие на рабочем месте более четырех часов); • при восстановлении на работе сотрудника, который ранее занимал эту должность; • в случае появления на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; • при совершении хищения по месту работы; • при разглашении охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей; • а также в ряде иных случаев, предусмотренных статьей 81 ТК. • Реорганизация не является причиной для увольнения работника, и в случае увольнения работник может обратиться в суд. При сокращении штата администрация обязана предупредить работника не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК). Работодатель может расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении с согласия работника и одновременной выплатой работнику двухмесячного среднего заработка. При увольнении в связи с сокращением численности или штата за работником сохраняется право пользоваться ведомственными детскими и лечебными учреждениями, а также сохраняется очередь на получение жилья или улучшение жилищных условий (статья 13 Закона о занятости). За последние годы был принят ряд мер, направленных на повышение уровня трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования: • определен временный порядок согласования объемов и профилей подготовки специалистов для системы среднего профессионального образования; • в ряде образовательных учреждений созданы специализированные подразделения по работе с выпускниками; • выпускникам профшколы, попавшим в критическую ситуацию с трудоустройством и получившим статус «безработных», государственная служба занятости оказывает поддержку; • в ряде субъектов Российской Федерации введены различные системы комплексного регулирования рынка образовательных услуг и рынка рабочей силы; • с участием международных организаций реализуется ряд проектов в области трудоустройства выпускников профшколы и др. Создание системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда создаст условия для реструктуризации кадрового состава организации, профессионального и социального развития молодых специалистов, позволит снизить уровень социальной напряженности на рынке труда.

 **ЧТО ТАКОЕ «СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ»?**

Во время работы каждый хочет получить какую-либо гарантию. Частично гарантия предоставляется сотруднику в обязательном социальном пакете, остальные льготы также могут предоставляться по договору с работодателем. К базовому социальному пакету относятся: оплата больничных листов, оплата отпусков, отчисления в пенсионный фонд и в медицинский фонд. Все остальные льготы предоставляются по усмотрению Вашего начальства. В социальный пакет могут входить (все вместе или частично): \* медицинское обслуживание (бесплатные лекарства при амбулаторном лечении); \* возможность получения денежных кредитов; \* бесплатное питание в офисе; \*повышение квалификации за счет компании; \* льготные путевки для сотрудников или их детей, а также бесплатные путевки на лечение в санаторий; \* оплачиваемая мобильная связь и/или проезд в транспорте, \* предоставление абонементов в спортзалы, фитнес-центры и т. п. досугово-оздоровительные учреждения. Некоторые компании также включают в социальный пакет: \* премии по результатам года; \* помощь в первоначальном обустройстве и поиске жилья для работников, приехавших из других городов; \* доставку на работу / с работы сотрудников, работающих в ночные смены и прочее.