

Анализ соблюдения трудового законодательства свидетельствует о том, что зачастую работодатели в целях избежания нежелательных для них финансовых затрат уклоняются от оформления с гражданами трудовых отношений в установленном законом порядке.

Данное нарушение в большинстве случаев приводит к ущемлению прав работников на своевременное и в полном объеме получение вознаграждения за труд, а также на социальное обеспечение. Нередко работодатель вообще отрицает факт выполнения конкретным работником в его интересах определенной трудовой функции. Исключить указанные негативные последствия возможно лишь при неукоснительном исполнении следующих нормативных предписаний Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).

Так, с каждым работником, принимаемым на работу, работодатель в письменной форме должен заключить трудовой договор в 2-х экземплярах, один из которых передается работнику (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Согласно ст. 68 ТК РФ 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 роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Трудовой кодекс РФ (ст. 66) также требует, чтобы на каждого работника, проработавшего у работодателя (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, была заведена трудовая книжка.

При этом важно знать, что трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, наличие которого, в том числе, необходимо для назначения трудовой пенсии.

Ейский межрайонный прокурор
Шадрин

М.С.