**Гарантии и права работника при заключении трудового договора**

Статьей 17 Конституции РФ гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права. При этом каждое субъективное право чаще всего сопровождается собственной системой гарантий, что обеспечивает защиту правового статуса личности.

Одно из основополагающих социальных прав человека - право на труд. Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции РФ труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Гарантии права на труд закреплены непосредственно в Основном Законе, систематизированы в ТК РФ, обеспечивают реализацию трудовых прав человека с момента заключения трудового договора до его расторжения, касаются различных аспектов трудовой деятельности.

Заключение трудового договора допускается с лицами достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с [деловыми качествами](consultantplus://offline/ref=2D5A57A3C6EA6E553290D22018EC0687B02340F19740CF72EFF189A71E47B8454ADA85438C817330oDb5N) работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

На практике отказ в приеме на работу может быть мотивирован недостаточной квалификацией работника, либо его несоответствием предъявляемым деловым качествам, требующимся при выполнении той либо иной работы.

Прием на работу оформляется [приказом](consultantplus://offline/ref=D34B05D8E81A866224779CFF806526E0B0CDCBE6DC2B1A33A6131C9130EAEC88803C1303CB252Et1cDN) (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 должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Работник может потребовать, а работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с [правилами](consultantplus://offline/ref=D34B05D8E81A866224779CFF806526E0B6CAC8E1DF294739AE4A109337E5B39F87751F04C2t2c2N) внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Зачастую случается так, что экземпляр трудового договора работнику не вручается, соответствующая подпись работника на экземпляре трудового договора работодателя отсутствует, а если и имеется, то фактически трудового договора на руках у работника нет. В случае возникновения конфликтной ситуации между работодателем и работником у последнего могут возникнуть проблемы с доказыванием существенных условий трудового договора, а также возникнуть ряд других сложностей. Поэтому работнику важно получать на руки свой экземпляр трудового договора при подписании документов.

Практика показывает, что работодатель может ненадлежащим образом оформить вновь принятого на работу сотрудника. За указанные правонарушения работодатель может быть привлечен к административной ответственности, предусмотренной ст. 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Так, частью 1 названной статьи предусмотрена ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

В соответствии с частью 4 ст. 5.27 КоАП РФ уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, грозит работодателю ответственность в виде административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Таким образом при выявлении признаков административных правонарушений работникам прокуратуры необходимо решать вопрос об административной ответственности лиц, виновных в нарушении трудовых прав работников.

Ст. помощник межрайпрокурора                                                         Р.В. Бойков