

Стандартное пошаговое описание процедуры оформления работника в штат

Шаг первый. Пишете заявление о приеме на работу. В нем указываете название организации, фамилию руководителя, вашу должность, структурное подразделение, условия приема и дату. Руководитель визирует заявление, указывает в нем оклад, подписывает и датирует. Затем заявление о приеме на работу сдается в отдел кадров вместе со всеми необходимыми документами.

Шаг второй. Вы знакомитесь с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и прочей канцелярией (статья 68 ТК РФ).

Шаг третий. Работодатель заключает с вами трудовой договор. В нем указывает время работы и отдыха, отпуск, оклад и все надбавки (статья 57 ТК РФ). Договор подписывается обеими сторонами. Один экземпляр хранится в отделе кадров, другой у вас. Отказ работодателя от оформления трудового договора является нарушением закона. Кстати: если вы уже начали работать, а договор еще не подписан, считается, что он заключен автоматически (ст. 67 ТК РФ). Закрепить трудовые отношения на бумаге необходимо в течение трех рабочих дней с момента вашего прихода. Тянуть время противозаконно.

Шаг четвертый. Отдел кадров издает приказ о приеме на работу. Вы знакомитесь с ним, расписываетесь.

Шаг пятый. Запись в трудовой книжке. По закону она должна появиться в течение недели со дня издания приказа о приеме на работу. Если работодатель отказывается делать запись в трудовой книжке — он нарушает закон. И совершенно не важно, что вы работаете временно или находитесь на испытательном сроке. По ТК (статья 66) запись в трудовой книжке полагается каждому работнику (не совместителю), проработавшему в компании больше пяти дней.

Запись об испытательном сроке в трудовую книжку не вносится — только в приказ о приеме на работу и в трудовой договор. Но если вы не прошли проверку на прочность, в трудовой напишут: «Уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания». Прошли? Тогда к трудовому договору прибавится документ, где зафиксировано изменение оклада, если оно предполагалось. Продлить испытательный срок нельзя (ст. 70 ТК). Зато, если вы успешно справляетесь с работой, он может закончиться раньше.