**Любой труд - под охраной закона**

Сегодня уже никому не нужно объяснять, что такое социальная ответственность бизнеса, и какие последствия могут иметь неоформленные в соответствии с требованиями закона отношения между работодателями и работниками.

Хотя за последние годы правовые взаимоотношения в этой сфере стали более прозрачными, вопросов для беспокойства более чем достаточно.

Один из них - оформление трудовых отношений.

В соответствии с требованием Трудового кодекса (ТК) Российской Федерации при приеме работника на работу в обязательном порядке необходимо заключить с ним трудовой договор.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и данным соглашением.

Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя [ст.56 ТК РФ], а работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Законодатель не устанавливает какой-либо единой формы трудового договора, однако в ст. 57 ТК РФ определены существенные, т.е. обязательные для обозначения условия.

Это - фамилия, имя; отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор; место работы (с указанием структурного подразделения; дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием; права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; режим труда и отдыха; условия оплаты труда; виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Помимо этого, в трудовом договоре могут предусматриваться иные условия (например, об испытательном сроке), не ухудшающие положение работника по сравнению с требованиями законодательства.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме

Также обязательно оформление трудовых книжек в сфере малого бизнеса. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и стаже работника, и договор не может заменить ее. Этот персональный документ последовательно отражает факты трудовой биографии человека, его квалификационный и служебный рост, отношение к труду, причины увольнения. Законодатель обязывает работодателя вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Начиная с октября 2006 года индивидуальный предприниматель не только может на общих основаниях вести трудовые книжки на работников, но и обязан делать это. Однако, несмотря на то, что данное положение действует уже более десяти лет, многие индивидуальные предприниматели игнорируют его.

Порядок оформления индивидуальными предпринимателями работника на работу следующий.

Первый шаг - заключение трудового договора. На его основе издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Индивидуальным предпринимателям необходимо иметь книгу приказов, в которой нужно отражать приказы по приему, увольнению работников. Работодатель обязан под роспись ознакомить каждого своего работника с должностными инструкциями.

В противном случае он нарушает гарантированные государством конституционные права человека на благоприятные условия труда.