

Молодому специалисту, устраиваясь на работу, необходимо знать следующее:

Сторонами трудовых отношений в соответствии со статьями 20 и 56 Трудового кодекса РФ являются работник и работодатель.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности.

**При приеме на работу необходимо потребовать от работодателя заключение трудового договора в письменном виде.
Внимательно ознакомьтесь с его содержанием!
Необходимо, чтобы в нем содержались все условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.**

Трудовой договор должен быть составлен в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и

поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из обязательных сведений и (или) условий, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. В этом случае трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Одним из дополнительных условий трудового договора может являться условие об испытании.

Срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев.

Однако в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации определен перечень лиц, в отношении которых испытание при приеме на работу не устанавливается. К их числу относятся и молодые специалисты – лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Вместе с тем следует помнить, что данное исключение не распространяется:

- на выпускника образовательного учреждения, не имеющего государственную аккредитацию;
- на выпускника образовательного учреждения, поступающего на работу впервые, но не по своей специальности;
- на выпускника образовательного учреждения, поступающего на работу по полученной специальности спустя год после окончания ВУЗа.

В случае если по предварительной договоренности с работодателем, молодой специалист должен переехать на работу в другую местность работодатель обязан возместить расходы:

- по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- по обустройству на новом месте жительства.

При этом конкретные размеры возмещения должны быть определены соглашением сторон трудового договора (ст. 169 Трудового кодекса РФ).

В том случае, если трудовой договор заключается впервые (к примеру, с выпускником ВУЗа), обязанность по оформлению трудовой книжки и страхового свидетельства государственного пенсионного страхования возлагается на работодателя.

При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с трудовыми обязанностями в должностной инструкции, правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

К числу обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ относится в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организация проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при

поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" **в перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, входят работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.).**

При поступлении на работу вы обязаны пройти предварительный медицинский осмотр с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний. Направление на прохождение предварительного медосмотра выдает работодатель. Расходы по организации проведения предварительного медосмотра лежат полностью на работодателе.

Особенности регулирования труда педагогических работников предусмотрены главой 52 Трудового кодекса РФ.

В зависимости от категории педагогических работников, их должности и (или) специальности, а также с учетом специфики труда **продолжительность их рабочего времени** дифференцируется, но в любом случае составляет **не более 36 часов в неделю**. Такой вывод следует из **ч. 1 ст. 333 ТК РФ, п. 1 ч. 5 ст. 47 Закона об образовании, п. п. 1 - 2.8, пп. 2.8.1 - 2.8.2** Приложения N 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

В трудовом договоре педагогического работника должен быть определен **объем его учебной нагрузки** (**п. 1.4** Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»). В соответствии с Приложением к названному Постановлению продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска перечисленных категорий работников в зависимости от их должности, особенностей деятельности, а также вида образовательной организации составляет 42 или 56 календарных дней.