**Документы требуемые для оформления на работу**

При приёме на работу с Вами должен быть заключен в письменном виде трудовой договор. Внимательно ознакомьтесь с его содержанием. В нём должны быть оговорены все условия, предусмотренные трудовым законодательством (ст. 57 ТК):

- права и обязанности работника и работодателя;

- характеристика и условия труда, наименование должности в соответствии со штатным расписанием;

- режим труда и отдыха;

-условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), иначе не будет правовых оснований требовать этих выплат;

- место работы (с указанием структурного подразделения), иначе работодатель может переместить работника без его согласия.

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

Часто необоснованно заключаются срочные трудовые договора, перечень условий для заключения срочного трудового договора приведен в ст. 59 ТК.

Распространенным является нарушение, связанное с установлением испытательного срока. Условие о том, что работник принят с испытательным сроком должно быть зафиксировано в трудовом договоре, иначе работник принят без испытания (ст. 70 ТК).

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (некоторые из них) (ст. 81 ТК РФ):

1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

- беременных женщин;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Обязательно должен быть выдан на руки второй экземпляр договора с подписью и печатью.

Работодатели-физические лица не имеют права вносить записи в трудовую книжку. Подтверждением факта работы является трудовой договор, который должен быть зарегистрирован в органах местного самоуправления.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство оформляются работодателем (ст. 65 ТК).

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

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются (ст. 336 ТК РФ):

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.