



ФОНД ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ

С использованием гранта
Президента Российской Федерации



О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ И ОБЯЗАННОСТЯХ



О трудовых правах и обязанностях

Вы пришли устраиваться на работу

При трудоустройстве с Вами должен быть заключен трудовой договор в письменной форме и в двух экземплярах, в котором должны быть указаны следующие условия:

- место работы;
- дата начала работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- оплата труда в ночное время, за сверхурочные работы, за работу в выходные и праздничные дни (ст. 149 Трудового кодекса РФ);
- оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);
- конкретные дни выплаты заработной платы (не реже чем каждые полмесяца) (ст. 136 ТК РФ);
- 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.

Если Вам устанавливается испытательный срок, то данное условие обязательно прописывается в трудовом договоре в качестве дополнительного.

Период испытательного срока не должен превышать трех месяцев работы.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Работодатель не вправе устанавливать условие прохождения испытательного срока (ст. 70 ТК РФ):

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до полутора лет;
- подросткам, не достигшим 18 лет;
- сотрудникам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя;
- молодым специалистам, впервые поступившим на работу по специальности и др.

Работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор, предупредив в письменной форме за три дня до окончания испытательного

срока, четко указав причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

Работодатель обязан:

- заключить трудовой договор в письменной форме;
- ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в том числе с порядком хранения и использования персональных данных в организации, с коллективным договором;
- вести трудовые книжки на всех работников, отработавших более пяти дней (по основному месту работы);
- при заключении трудового договора впервые выдать трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- оформить новую трудовую книжку в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине.

В трудовую книжку вносятся:

- сведения о работнике;
- о выполняемой им работе;
- о переводах на другую постоянную работу;
- об увольнении работника;
- основания прекращения трудового договора;
- сведения о награждениях за успехи в работе;
- сведения о работе по совместительству (по желанию работника).

Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Оплата труда

Заработная плата выплачивается два раза в месяц.

Дни выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (коллективным договором, трудовым договором).

В расчетном листке должна содержаться полная информация об составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если судом признана вина работника в невыполнении норм труда или простое (ст. 137 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

При увольнении работника выплата всех сумм производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Отдых

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ);

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника.

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части (одна из них должна быть не менее 14 дней).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если на это согласен работодатель (ст. 126 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

Переводы и увольнения

Перевод – изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (кроме случаев, перечисленных в п. 2, 3 ст. 72.2. ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Виды переводов:

- постоянный (по письменной просьбе работника или с его письменного согласия);
- временный (на срок до 1 года, а если замещает отсутствующего работника – то до выхода его на работу).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Перевод в соответствии с медицинским заключением осуществляется с письменного согласия работника на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

За работником сохраняется место работы без сохранения заработной платы, если работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, но он отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует.

Если работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается.

Работодатель не может Вас уволить:

- в период временной нетрудоспособности;
- в период пребывания в отпуске (независимо от вида отпуска);
- в период беременности;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- при смене собственника имущества организации, а также при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) предприятия без согласия работника.

Увольнение члена профсоюза по такому основанию, как сокращение численности или штата, недостаточная квалификация по результатам аттестации, а также за неоднократное неисполнение работником своих должностных обязанностей (п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выплата выходного пособия при увольнении

Выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка:

- при увольнении по сокращению численности или штата работников;
- при увольнении работника, принятого на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;
- в случае прекращения трудового договора при отсутствии у работника соответствующего документа об образовании, если для работы требуются специальные знания.

Выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка:

- при расторжении трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- в связи с призывом на военную службу;
- при увольнении в случае восстановления работника, ранее выполнявшего эту работу;
- в случае отказа от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Оплата периода временной нетрудоспособности

Видами страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством являются:

- 1) пособие по временной нетрудоспособности;
- 2) пособие по беременности и родам;
- 3) единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- 4) единовременное пособие при рождении ребенка;
- 5) ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- 6) социальное пособие на погребение.

Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы, при карантине, протезировании по медицинским показаниям, долечивании в санаторно-курортных учреждениях непосредственно после стационарного лечения выплачивается в следующем размере:

- 1) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, – 100% среднего заработка;
- 2) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, – 80% среднего заработка;
- 3) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, – 60% среднего заработка.

Если Вы утратили трудоспособность вследствие заболевания или травмы в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается работодателем в размере 60% среднего заработка по последнему месту работы либо территориальным органом Фонда социального страхования РФ. (ФЗ от 29.12.2006 № 255 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Работнику (застрахованному лицу), имеющему страховой стаж менее шести месяцев, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, – в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

В случае временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период простоя, пособие по временной нетрудоспособности за период простоя выплачивается в том же размере, в каком сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия по временной нетрудоспособности, которое застрахованное лицо получало бы по общим правилам.

Работник (застрахованное лицо) имеет право:

- 1) своевременно и в полном объеме получать страховое обеспечение;
- 2) беспрепятственно получать от страхователя (работодателя) справку о сумме заработка, а также информацию о начислении страховых взносов и осуществлять контроль за их перечислением в Фонд социального страхования Российской Федерации;
- 3) обращаться к страхователю (работодателю) и страховщику (Фонд социального страхования РФ) за консультациями по применению законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- 4) обращаться к страховщику с запросом о проведении проверки правильности выплаты страхователем страхового обеспечения;
- 5) защищать лично или через представителя свои права, в том числе в судебном порядке.

Самозащита работниками трудовых прав

Вы можете обратиться в Комиссию по трудовым спорам (КТС), созданную в организации. КТС рассматривает любые трудовые споры, за исключением споров:

- о восстановлении на работе;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу;
- об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- об отказе в приеме на работу.

Обратиться в КТС возможно в течение трех месяцев со дня, когда стало известно или Вы должны были узнать о нарушении своих трудовых прав.

Вы можете обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда стало известно или Вы должны были узнать о нарушении своих трудовых прав. По спорам об увольнении в суд необходимо обратиться в течение одного месяца со дня увольнения.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, Вы имеете право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся Вам при увольнении.

Вы вправе приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней:

- предварительно написать заявление на имя руководителя организации о причинах приостановки работы с указанием точной даты приостановки;
- зарегистрировать заявление в отделе кадров (в приемной и т. д.).

В период приостановления работы Вы имеете право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Если Вы отсутствовали на рабочем месте в период приостановления работы, то после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы Вы обязаны выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения уведомления.

Работнику, приостановившему работу в связи с задержкой заработной платы, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период её задержки с уплатой процентов, выплата которых предусмотрена ст. 236 ТК РФ.

Защита прав профсоюзами

Для защиты своих прав и интересов работники имеют право создавать профсоюзы и вступать в них (ст. 2, 21 ТК РФ).

Профсоюзы имеют право:

- на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 1, 2 ТК РФ);

- вносить работодателю представление о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов о труде, об охране труда. Работодатель обязан принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах (ст. 22 ТК РФ);

- представлять интересы членов профсоюза и иных работников при ведении переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением и при выдвижении требований в коллективных трудовых спорах (ст. 29, 30, 399, 400, 401, 403, 411 ТК РФ);

- на получение информации о сокращении численности или штата работников не позднее 2 месяцев до начала сокращения, при массовых увольнениях – не позднее 3 месяцев (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);

- на включение в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии, решающей вопросы об увольнении работников по пп. «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ, представителя от профсоюзного органа (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

- на работу в координации с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных правовых актов о труде (ст. 370 ТК РФ);

- на обращение в Гострудинспекцию с просьбой о выдаче предписания об устранении нарушений по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (кроме находящихся в суде) (ч. 2 ст. 357, 365 ТК РФ);

- на утверждение перечня производств, работ, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин (ст. 253 ТК РФ), работников моложе 18 лет (ст. 265 ТК РФ) (с

учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений профсоюзов);

- на осуществление социального партнерства в формах коллективных переговоров, взаимных консультаций, участия в управлении организацией, участия в досудебном разрешении трудовых споров (ст. 27 ТК РФ);

- на обеспечение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги через коллективные договоры, соглашения и иные локальные акты организации (ст. 134 ТК РФ) (кроме бюджетных организаций, индексация в которых производится в порядке, предусмотренном законом);

- давать согласие, либо отказывать работодателю в увольнении по инициативе работодателя руководителя (его заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (ст. 374, 376 ТК РФ).

Профсоюзы имеют право на учет мнения при:

- составлении графиков сменности работы (ст. 103, 371, 372 ТК РФ) и составлении графиков отпусков (ст. 123, 371, 372 ТК РФ);

- установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (ч. 2 ст. 135, ч. 1 ст. 144, ч. 2 ст. 154, статьи 371, 372 ТК РФ);

- утверждении формы расчетного листка (составная часть заработной платы, периоды, размеры, основания удержания, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате работнику) (ст. 136, 371, 372 ТК РФ);

- установлении конкретных размеров повышенной зарплаты на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда (ст. 147, 371, 372 ТК РФ);

- введении, замене, пересмотре норм труда (ст. 162, 371, 372 ТК РФ);

- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 8, 190, 371, 372 ТК РФ) (через правила ВТР и коллективный договор устанавливается режим рабочего времени – ст. 100 ТК РФ, перечень должностей с ненормированным рабочим днем – ст. 101 ТК РФ, суммированный учет рабочего времени – ст. 104 ТК РФ);

- разделении рабочего дня на части (ст. 105, 371, 372 ТК РФ);

- привлечении работников к работе в выходные и в нерабочие праздничные дни, кроме случаев, перечисленных в ч. 2, 3, 5, 6 ст. 113 (ч. 4 ст. 113, ст. 371, 372 ТК РФ);

- привлечении к сверхурочным работам, кроме случаев, перечисленных в ч. 2, 4 ст. 99 (ч. 3 ст. 99, ст. 371, 372 ТК РФ)

- введении режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 74 ТК РФ).

Зачем нужен профсоюз работнику?

1. Для коллективной защиты прав и интересов работников через договоры и соглашения: на достойную заработную плату, на переобучение и повышение квалификации, на оздоровление, на соблюдение законности при изменении условий труда, соблюдение государственных гарантий и компенсаций.

2. Для представительства интересов членов профсоюза перед работодателем и другими должностными лицами при решении вопросов:

- своевременности и в полном объеме выплаты заработной платы;
- об установлении системы оплаты труда, положений о материальном стимулировании;
- об индексации заработной платы;
- отдыха работников, обеспечения нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставления еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- о сверхурочных работах и работах в выходные дни;
- об очередности отпусков;
- о графиках сменности и других производственных вопросах;
- при прекращении трудовых договоров, решении других социально-трудовых вопросов.

3. Для получения информации о положении дел на предприятии, непосредственно затрагивающей интересы работников, в том числе на обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, планов социально-экономического развития организации; о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников.

4. Для возможности профсоюзного контроля за соблюдением трудовых прав работников.

5. Для защиты трудовых прав работников в индивидуальных спорах с администрацией через комиссию по трудовым спорам или суд.

6. Для получения бесплатной юридической помощи по вопросам занятости и социально-трудовых отношений у профсоюзных юристов.

7. Для защиты по вопросам охраны труда и техники безопасности.

8. Для индивидуальной защиты при увольнении.

9. Для возможности организации коллективных акций в защиту своих прав.

10. Для возможности получения моральной поддержки и материальной помощи, возможности получения льгот при оздоровлении в профсоюзных санаториях Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР).

Зачем нужен профсоюз работодателю?

Сотрудничая с профсоюзной организацией работодатель получает:

- социального партнера, образованного в соответствии с законом и несущего всю полноту ответственности за принятые на себя обязательства;
- помощника в решении социальных и личных вопросов работников;
- партнера в достижении наилучших производственных результатов, в обеспечении трудовой и производственной дисциплины;
- помощника в разрешении трудовых споров (решение не со стихийно образованной группой, а с организацией, знающей сущность дел на производстве и реально оценивающей перспективы);
- практическую помощь в решении вопросов по охране труда и соблюдении трудового законодательства (соблюдение законности ограждает работодателя от возможности привлечения к административной и иной ответственности);
- возможность оздоровления членов профсоюза в профсоюзных санаториях ФНПР на льготных условиях.

Алтайский краевой союз организаций профсоюзов

656043, Алтайский край, г. Барнаул, пр-т Ленина, 23
Приемная (8-385 -2) 65-79-28, (факс) 63-96-14

эл. почта: altksp@mail.ru

Мы в социальных сетях:

<https://vk.com/altksp22>

инстаграм: [@altksp](#)

Фейсбук: [@altksp](#)

Одноклассники: <https://ok.ru/group/55902679728198>
(Алтайский краевой союз организаций профсоюзов)

"Горячая линия" 8-800-700-11-21

Звонок бесплатный!



АЛТАЙСКИЙ КРАЕВОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ

656043, Алтайский край, г. Барнаул, пр-т Ленина, 23
приёмная: (385-2) 65-79-28, факс: (385-2) 63-96-14
e-mail: altksp@mail.ru

Мы в социальных сетях:

<https://vk.com/altksp22>

инстаграм: [@altksp](#)

фейсбук: [@altksp](#)

одноклассники: <https://ok.ru/group/55902679728198>
(Алтайский краевой союз организаций профсоюзов)

«Горячая линия»: 8-800-700-11-21

Звонок бесплатный!

Тираж 1500 шт