



ПАМЯТКА ДЛЯ УЧАЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ВОПРОСАМ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Молодому специалисту, устраиваясь на работу, необходимо знать следующее:

Прием работника на работу.

По общему правилу работник имеет право быть принятым на работу, если он достиг возраста 16 лет.

Прием на работу работодатель обязан оформить надлежащим образом:

- с работником должен быть заключен трудовой договор;
- издан приказ о приеме на работу, с которым работодатель обязан его ознакомить под роспись. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора;
- внесена запись о приеме на работу в трудовую книжку работника (лицам, **впервые** поступающим на работу после 31 декабря 2020 года, сведения о трудовой деятельности ведутся только в электронном виде **без оформления бумажной трудовой книжки**).

Трудовой договор.



Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор.

При приёме на работу необходимо потребовать от работодателя заключение трудового договора в письменном виде. Трудовой договор должен быть оформлен в 2 экземплярах – по одному для работника и работодателя и подписан обеими сторонами – работником и работодателем. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора. Внимательно ознакомьтесь с его содержанием.

Трудовой договор должен содержать все условия, предусмотренные трудовым законодательством (статья 57 ТК РФ):

- права и обязанности работника и работодателя;
- характеристика и условия труда, наименование должности в соответствии со штатным расписанием;
- режим труда и отдыха;
- обязательно должны быть указаны условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- место работы (с указанием структурного подразделения);

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



Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (статья 15 ТК РФ).

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

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



Запрещено устанавливать испытательный срок в том числе следующим работникам:

- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения образования в среднем или высшем учебном заведении;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работнику, успешно завершившему ученичество у данного работодателя и т.д.

Обратите внимание!



Должны быть соблюдены следующие обязательные требования, предъявляемые к трудовому договору:

- письменная форма;
- подписание его обеими сторонами;
- наличие двух экземпляров - по одному для каждой из сторон;
- получение работником одного, подписанного обеими сторонами, экземпляра договора (подтверждением передачи работнику экземпляра договора является надпись на экземпляре работодателя);
- содержать условия, предусмотренные трудовым законодательством.

Выплата заработной платы.

Заработная плата работника состоит из следующих элементов:

- оклад (должностной оклад); тарифная ставка;
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (премии, надбавки за выслугу лет, за учёную степень и т.п.).

Обратите внимание!



Заработная плата работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда, не может быть менее минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).



При выплате заработной платы работник должен получать расчетный листок в письменной форме, который должен содержать информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, она должна быть выплачена накануне этого дня.



Привлечение к трудовой деятельности без оформления трудового договора, частичная или полная выплата заработной платы "в конверте", фактическое осуществление трудовых функций, но при этом заключение вместо трудового договора гражданско-правового — являются **нарушением трудового**

законодательства.

Работать без оформления трудовых отношений все чаще соглашаются молодые люди, мотивируя официальное трудоустройство необходимостью получения пенсии, возраст назначения которой наступит не скоро. Но негативные последствия неформальной занятости не ограничены только лишением граждан заслуженного пенсионного обеспечения и возможности получать достойную пенсию по старости.

Обратите внимание!

Соглашаясь на неформальную занятость, работник дает возможность работодателю:

- выплачивать заниженную оплату труда;
- не выплатить заработную плату в случае любого конфликта с работником;
- не выплатить отпускные или вовсе не предоставить отпуск;
- не выплатить расчетные при увольнении;
- не производить отчисления из зарплаты работника в фонд социального страхования, а это – неоплаченные лист нетрудоспособности, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, сумма полагающегося ежемесячного ущерба в случае трудового увечья или профзаболевания;
- не удерживать из заработной платы конкретного работника налог на доходы физических лиц, а это отсутствие возможности получить предусмотренные законодательством социальные, стандартные и имущественные вычеты.
- отсутствие ограничений у работодателя на то, чтобы уволить работника.

В результате неформально занятые граждане остаются без поддержки государства, которая была предусмотрена для работающего населения.

Основные способы защиты работником своих трудовых прав и свобод.

Основные способы защиты работником своих трудовых прав и свобод:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

ЗА ЗАЩИТОЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ ВЫ ИМЕЕТЕ ПРАВО ОБРАТИТЬСЯ:

- в Государственную инспекцию труда в Архангельской области и НАО (по адресу: 163071, г. Архангельск, ул.Тимме, 23, к.1, 4 этаж, номер телефона "горячей линии" 8(8182) 60-88-70, адрес электронной почты: git29@rostrud.ru);
- в прокуратуру по месту нахождения работодателя (адрес Прокуратуры Архангельской области: 163002, Россия, г. Архангельск, пр. Новгородский, 15, тел. 8(8182) 41-02-04);
- в суд за взысканием причитающихся сумм в порядке индивидуального трудового спора;
- в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд), написав заявление на сайте "Онлайн Инспекция.РФ".

Вступление в Профсоюз!

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально трудовых прав и интересов.



Основная задача профсоюза – защита интересов работников в трудовых отношениях!

Профсоюз имеет право:

- участвовать в утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- осуществлять контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений;
- участвовать в принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда;
- на учет мотивированного мнения при увольнении работников, являющихся членами профсоюзов;
- участвовать в принятии решения о сокращении численности или штата работников организации;
- участвовать в урегулировании коллективных и индивидуальных трудовых споров;
- участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды;
- и обязанность отстаивать интересы работников при установлении повышенной заработной платы за работу во вредных и тяжелых условиях труда и другие.

Таким образом, согласно части 2 статьи 29 ТК РФ при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем интересы работников представляет в том числе первичная профсоюзная организация.

Работникам – членам профсоюза предоставляется ряд гарантий!

В Архангельской области профсоюзные организации объединяет Федерация профсоюзов Архангельской области (163000, Архангельск, Троицкий проспект, 39 тел: 8(8182) 20 - 80 - 81, e-mail: fpao29@yandex.ru)