

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ



ЗАЩИТИ СЕБЯ –

**ИЗУЧИ
ТРУДОВОЙ
КОДЕКС**



**50 ВОПРОСОВ
И ОТВЕТОВ
О ТРУДЕ**

ТЫ имеешь
ТРУДОВОЕ
право

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ



ТРУДОВЫЕ ПРАВИЛА ДЛЯ РАБОТНИКОВ



Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном



ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Документы, которые могут потребовать при приеме на работу

Вопрос

Какие документы могут требовать при приеме на работу?

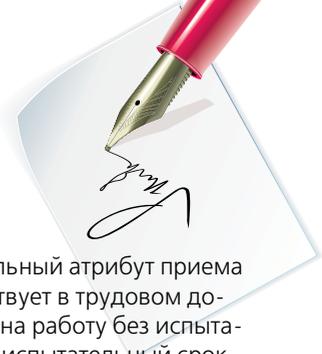
Ответ

Список документов, которые может потребовать работодатель при приеме на работу, прописан в ТК РФ. Это: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства); страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу); документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.



Обязателен ли испытательный срок



Вопрос

Всегда ли обязательен испытательный срок при приеме на работу?

Ответ

• Испытательный срок совсем не обязательный атрибут приема на работу. Если упоминание о нем отсутствует в трудовом договоре, это значит, что сотрудник принят на работу без испытания. А для некоторых категорий граждан испытательный срок вообще устанавливать не имеют права. Это:

- лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- лица, не достигшие возраста 18 лет;
- лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;

Продолжительность испытательного срока

Вопрос

Может ли руководство на новой работе до бесконечности продлевать испытательный срок?

Ответ

Испытательный срок 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). В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды фактического отсутствия на работе.

Увеличение испытательного срока

Вопрос

Может ли работодатель в одностороннем порядке увеличить испытательный срок?

Ответ

Срок испытания устанавливается при заключении трудового договора и впоследствии изменен быть не может. Если же упоминания об испытательном сроке в трудовом договоре нет, то вы автоматически считаетесь принятым на работу без испытания.

Действие коллективного договора на испытательном сроке



Вопрос

Я нахожусь на испытательном сроке. Распространяются ли на меня положения коллективного договора, действующего в компании?

Ответ

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора и локальных нормативных актов организации.

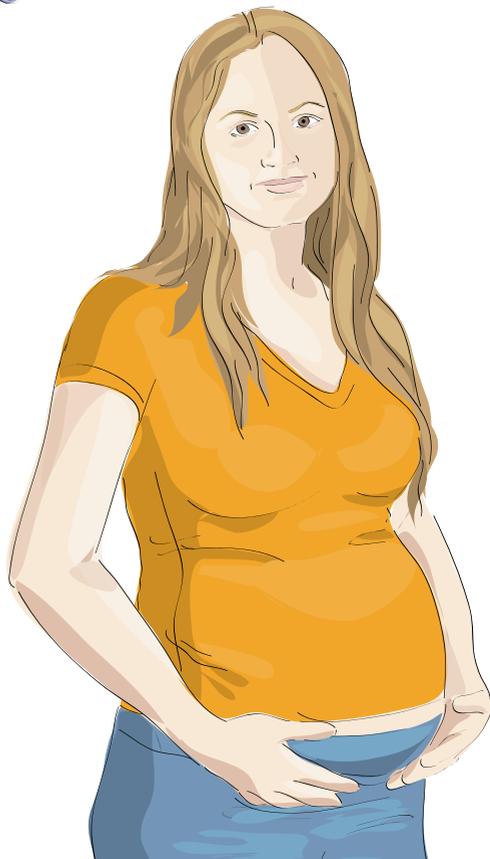
Беременность и прием на работу

Вопрос

Является ли беременность поводом для отказа в приеме на работу?

Ответ

Нет, это противоречит действующему законодательству. Трудовой кодекс гласит: «Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей».



Трудоустройство и регистрация

Вопрос

Является ли отсутствие постоянной регистрации поводом для отказа в приеме на работу?

Ответ

Нет, не является. Более того, это запрещено законом. ТК РФ гласит: «Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, возраста, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, в т. ч. наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом» (ст. 64 ТК РФ).



Оформление трудового договора

Вопрос

Обязан ли работодатель оформить трудовой договор в письменном виде? С какого момента я считаю зачисленным на работу, если договор не оформлен?

Ответ

Трудовой договор должен быть оформлен в письменном виде не позднее трех дней со дня фактического начала трудовой деятельности работника. Если договор не оформлен, он все равно считается заключенным с того момента, как работник приступил к исполнению своих обязанностей с ведома или по поручению работодателя или его представителя.



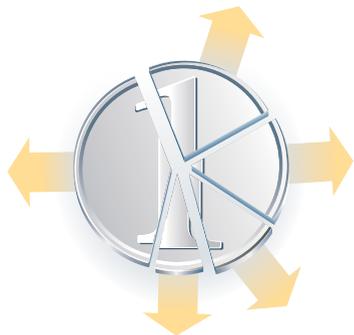
Порядок выплаты зарплаты

Вопрос

Какой порядок выплаты зарплаты?

Ответ

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.



Индексация зарплаты

Вопрос

Обязаны ли работодатели индексировать зарплату в связи с инфляцией?



Ответ

В соответствии с ТК РФ, организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.



Ответственность работодателя за задержку зарплаты

Вопрос

Какую ответственность несет работодатель за задержку зарплаты?

Ответ

Работодатель, допустивший нарушение установленного срока выплат заработной платы, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/300$ действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.



Переход на неполный рабочий день по инициативе работодателя



Вопрос

В компании в связи с финансовыми трудностями хотят ввести неполный рабочий день. Имеет ли работодатель на это право?

Ответ

Обычно неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Вводить его без учета желания работника можно только в случае, когда происходит изменение условий труда (изменяется технология производства, внедряется новая техника, проводится структурная реорганизация производства и может повлечь за собой массовое увольнение работников и др.). Руководитель должен письменно уведомить работника о введении неполного рабочего времени и о причинах таких изменений не позднее чем за два месяца. Режим неполного рабочего времени может быть введен на срок до шести месяцев



Что такое прогул?

Вопрос

Я периодически опаздываю на работу на 15-20 минут. Начальник пригрозил уволить за прогул. Прав ли он?

Ответ

Согласно ТК РФ прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Продолжительность обеденного времени

Вопрос

Начальник не разрешает уходить на обед больше, чем на 45 минут. При том, что все места, где можно поесть, находятся на достаточно большом расстоянии. Прав ли начальник?



Ответ

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Сверхурочная работа до 18 лет

Вопрос

Мой сын, которому еще не исполнилось 18 лет, устроился на работу. Могут ли его заставлять работать сверхурочно?

Ответ

Нет, не могут. Привлечение к сверхурочной работе работников в возрасте до 18 лет, а также беременных женщин согласно трудовому законодательству не допускается.



Право на отпуск на новом месте работы



Вопрос

Когда я смогу взять свой первый отпуск на новой работе?

Ответ

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Правда, оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и раньше этого срока по соглашению между работником и работодателем. В ряде случаев работодатель даже обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы. Его предоставляют: женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Праздничные дни в отпуске

Вопрос

Увеличится ли отпуск в том случае, если в него войдут общедеревьяльные праздничные дни?

Ответ

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Отпуск по семейным обстоятельствам

Вопрос

Работаю в коммерческой организации. Должны ли мне предоставить отпуск в связи со свадьбой?

Ответ

Все нормативно-правовые акты, касающиеся трудового права, обязательны для применения на всей территории Российской Федерации и для всех работодателей (юридических или физических лиц), независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Согласно ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.



Болезнь во время отпуска

Вопрос

Могут ли мне предоставить дополнительные дни отдыха в случае, если я заболею во время отпуска?



Ответ

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника (на основании больничного листа); исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Не отпускают в отпуск

Вопрос

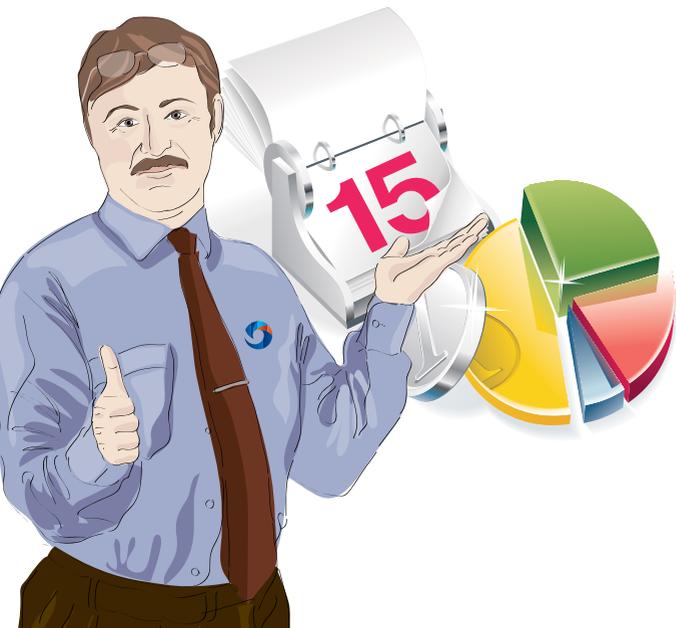
Может ли начальник не отпускать подчиненного в отпуск?

Ответ

Может но только в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. При этом на перенос отпуска на следующий год требуется согласие работника, а сам отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, законодательно запрещено.





Деление отпуска

Вопрос

Можно ли разделить отпуск на части?

Ответ

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Учебный отпуск

Вопрос

Я работаю и учусь. Обязаны ли мне предоставлять учебный отпуск?

Ответ

Если работник совмещает работу и учебу и успешно учится по заочной или очно-заочной (вечерней) форме обучения в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении высшего профессионального образования, то работодатель обязан предоставлять ему следующие дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней); подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.





Невыплата отпускных

Вопрос

Могу ли я отказаться от отпуска в случае невыплаты отпускных?

Ответ

Работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой согласованный с работником срок, если ему (работнику) своевременно не выплатили отпускные или он был предупрежден о предстоящем отпуске позднее чем за две недели до его начала.

Замена отпуска денежной компенсацией

Вопрос

Можно ли заменить отпуск денежной компенсацией?

Ответ

Денежной компенсацией по письменному заявлению работника может быть заменена часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).



Отзыв из отпуска

Вопрос

Во время отпуска на работе возникла ситуация, когда мое присутствие было необходимо и меня хотели вызвать на работу. Но руководство не смогло до меня дозвониться – там, где я отдыхал, связи не было. После отпуска меня обвинили в том, что я скрывался от руководства, отключив телефон. Насколько правомерны претензии работодателя?



Ответ

Претензии работодателя абсолютно неправомерны. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. При этом неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



Льготы при ненормированном рабочем дне

Вопрос

Я устроился на работу, которая предполагает ненормированный рабочий день? Какие льготы мне в связи с этим полагаются?

Ответ

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней.

Перевод на другую работу по медицинским показаниям

Вопрос

По медицинским показаниям я больше не могу исполнять свои служебные обязанности. Должен ли работодатель предоставить мне другую работу?

Ответ

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор с ним прекращается.



Отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком

Вопрос

Жена забеременела. Какой по продолжительности оплачиваемый отпуск до и после родов ей могут предоставить?

Ответ

Продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется по заявлению женщины до достижения ребенком возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.



Работа в выходные дни

Вопрос

Меня и моих коллег систематически привлекают к работе в выходные дни. При этом никаких бонусов за это мы не получаем. Говорят: «Не нравится, увольняйтесь!». Насколько широки полномочия руководства по привлечению подчиненных к работе в выходные и праздничные дни?

Ответ

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений в частности.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Оплата труда в выходные и нерабочие, праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере.



Оплата работы в выходные и праздничные дни



Вопрос

Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни?

Ответ

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной

дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Возмещение расходов при переезде к новому месту работы

Вопрос

Работодатель предложил вакансию в другом регионе. Должен ли он возместить расходы на переезд?

Ответ

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику: расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения) и расходы по обустройству на новом месте жительства. Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора.

Сверхурочная работа

Вопрос

Как часто и на каких основаниях руководитель может привлекать своих подчиненных к сверхурочной работе?

Ответ

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение сотрудника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.



Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.



Молоко за вредность или деньги?

Вопрос

Можно ли заменить выдачу молока за вредность «живыми» деньгами?

Ответ

Выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.



Работа во время беременности

Вопрос

Моя жена забеременела, но хочет продолжать ходить на работу. Имеет ли она право на неполный рабочий день?

Ответ

Да, имеет. Наряду с родителем, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицом, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, беременная женщина относится к той категории работников, по просьбе которых работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (или неполную рабочую неделю). Оплата труда в этом случае производится либо пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от объема выполненных работ.

Материальная ответственность

Вопрос

Начальник потребовал возместить стоимость сломанного по неосторожности принтера. Имеет ли он на это право?



Ответ

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Трудовые споры

Вопрос

Хочу оспорить действия работодателя. Куда обращаться?

Ответ

Если вы желаете оспорить действия работодателя самостоятельно, речь идет об индивидуальном трудовом споре. Согласно ТК РФ, индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и

работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Срочный трудовой договор. Основной положения

Вопрос

В каких случаях заключается срочный трудовой договор?

Ответ

- Срочный трудовой договор заключается только в строго оговоренных случаях. Во-первых, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок из-за характера предстоящей работы или условий ее выполнения;
 - на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
 - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
 - для выполнения сезонных работ;
 - с лицами, направляемыми на работу за границу;
 - для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным расширением производства или объема оказываемых услуг;
 - с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
 - с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
 - для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
 - в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;
 - с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
 - с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.
- Также срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон:
- с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства,



численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

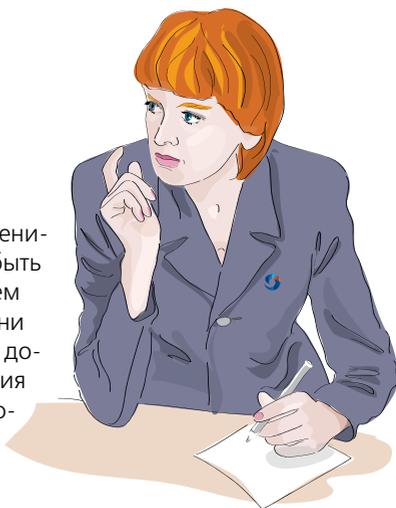
Что будет по окончании срочного трудового договора

Вопрос

Заканчивается срочный трудовой договор. Что меня ждет дальше?

Ответ

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае, если ни вы, ни работодатель не изъявили желания расторгнуть договор и вы продолжаете работать после истечения срока трудового договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.



Расторжение трудового договора на испытательном сроке

Вопрос

Пришел на новое место работы, но мне там не понравилось. В данный момент нахожусь на испытательном сроке. Надо ли мне отрабатывать две недели?

Ответ

Работник, находящийся на испытательном сроке имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. Отрабатывать при этом две недели не придется.

Российские правила в иностранных компаниях

Вопрос

Муж работает в американской компании, которая живет по своим американским законам и по американскому расписанию. Наши праздники, к примеру, за редким исключением там являются рабочими днями. Не нарушает ли эта компания российское законодательство?

Ответ

На территории Российской Федерации правила, установленные российским трудовым законодательством распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором РФ.

Пособие по беременности после увольнения в связи с ликвидацией организации

Вопрос

Фирма, в которой я работала, прекратила существование, а вскоре после этого я узнала, что беременна. Могу ли я рассчитывать на какие-то пособия?

Ответ

Если женщина уволена в связи с ликвидацией организации и забеременела в течение 12 календарных месяцев после увольнения, то она имеет право на пособие по бере-

менности и родам. Нужно обратиться в орган соцзащиты по месту жительства. Принести трудовую книжку с записью об увольнении и справку из службы занятости о том, что женщина не состоит на учете (Постановление Правительства № 865 от 30.12.2006, п.5, пп. «б») и не получает пособие по безработице (два пособия одновременно получать нельзя). С момента рождения ребенка неработающая женщина имеет право на пособие по уходу за ребенком до полутора лет (если она не получает пособие по безработице). Это пособие также выплачивается в органе соцзащиты по месту жительства.



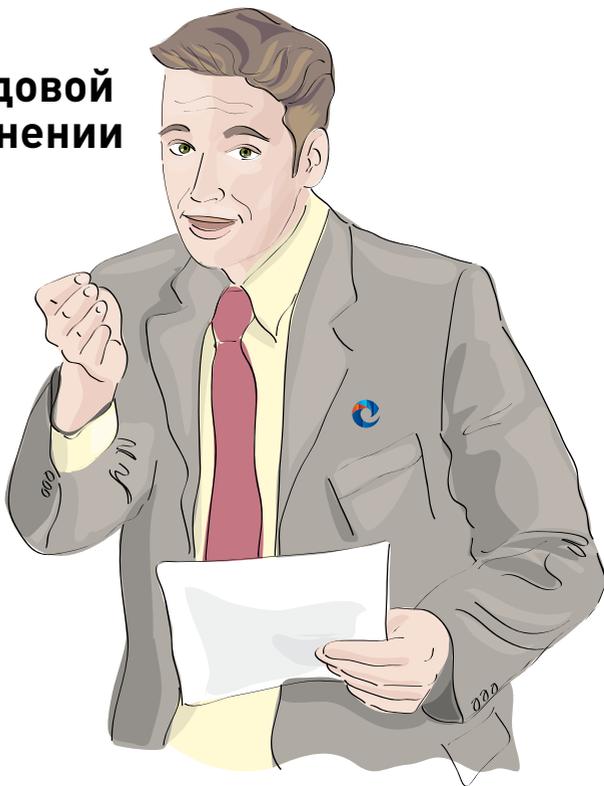
Сроки выдачи трудовой книжки при увольнении

Вопрос

Имеет ли право бывший начальник в случае увольнения задерживать выдачу трудовой книжки?

Ответ

Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку, а также (по письменному заявлению) копии документов, связанных с работой. В случае задержки выдачи трудовой книжки работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок за все время ее задержки.



Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении

Вопрос

При увольнении по собственному желанию мне отказали в выплате компенсации за неиспользованный отпуск. Имею ли я на нее право?

Ответ

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, накопившиеся за период работы в данной организации. При этом все суммы должны быть выплачены в день увольнения. Если при увольнении вам не выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск, то вы вправе обратиться в суд с иском о взыскании компенсации с работодателя, но только в течение трех месяцев со дня, когда узнали о нарушении. Также можно обратиться с жалобой на действия вашего работодателя в инспекцию труда по месту нахождения работодателя.



Передумал увольняться

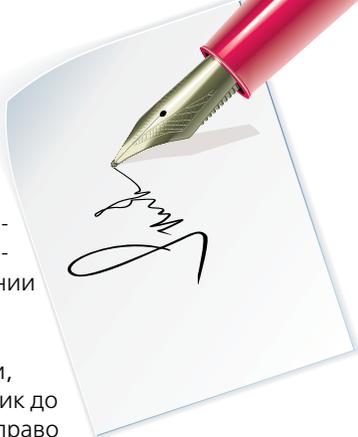
Вопрос

Подал заявление об увольнении, но начальник уговорил остаться. Надо ли заново заключать трудовой договор?

Ответ

Если по истечении двухнедельного срока после предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении,

то действие договора продолжается. Кроме того, работник до истечения срока предупреждения об увольнении имеет право в любое время отозвать свое заявление. Правда, увольнение в данном случае не состоится, только если на это место не успели пригласить в письменной форме другого работника.



Увольнение по собственному желанию

Вопрос

Хочу уволиться по собственному желанию. Как это сделать без последствий со стороны работодателя?

Ответ

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в любое время, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. При этом соответствующее заявление можно подать не только во время работы, но и в во время отпуска, болезни и т. д. По соглашению между работником и работодателем

трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.



Восстановление через суд

Вопрос

Начальник заставил уволиться «по собственному желанию». Другую работу найти не могу. Могу ли я восстановиться на прежней работе через суд?

Ответ

При наличии доказательств принуждения работодателем к увольнению, безусловно, можно обратиться в суд. Следует учесть, что срок обращения в суд о восстановлении на работе составляет один месяц со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки.

Выплаты при ликвидации организации принявшей сотрудников на сезонные работы

Вопрос

Я работал на сезонных работах. Организация, заключившая со мной трудовой договор, объявила о ликвидации. Положены ли мне какие-то выплаты?

Ответ

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка работника.



Кто обладает преимущественным правом на сохранение рабочих мест

Вопрос

На заводе, которому я отдал 15 лет жизни, начались массовые сокращения. Дает ли мой стаж право на то, чтобы остаться на работе?

Ответ

Согласно ТК РФ при сокращении преимущественное право на сохранение рабочих мест имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При прочих равных условиях предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут быть предусмотрены и другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Выплаты работникам при увольнении в случае ликвидации организации



Вопрос

Какие выплаты положены сотруднику при увольнении в случае ликвидации организации?

Ответ

В случае ликвидации организации, также как при сокращении численности или штата, увольняемому работнику: а) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка; б) за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия); в) выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплаты при увольнении

Вопрос

Решил уволиться. Когда мне должны выплатить зарплату и компенсацию за отпуск?

Ответ

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанные сроки выплатить неоспариваемую им сумму.



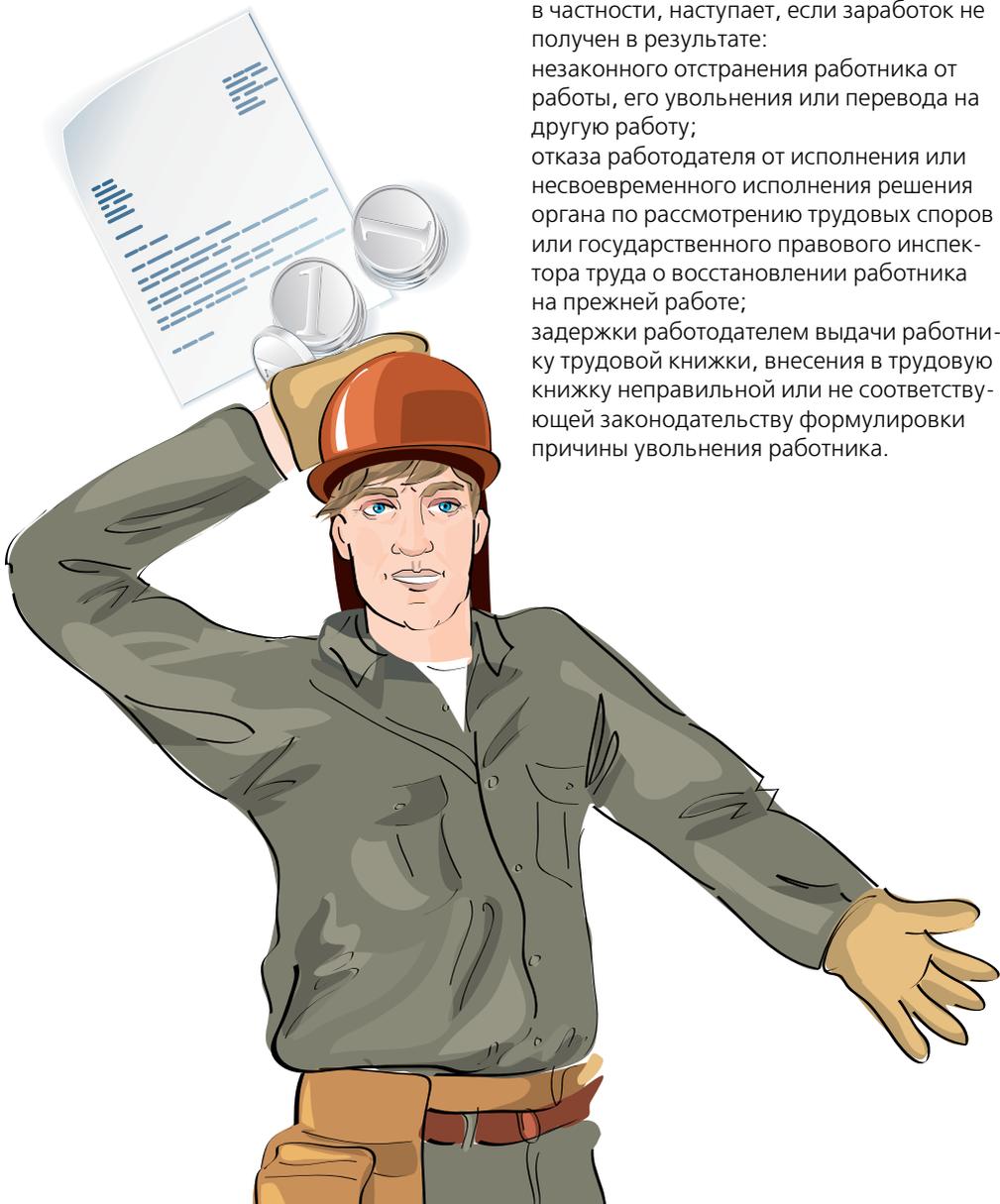
Восстановили на работе. Кто заплатит за вынужденный простой?

Вопрос

Меня незаконно уволили, и я восстановился через суд. Должны ли мне оплатить вынужденное отсутствие на работе?

Ответ

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.



Термины



Заработная плата (оплата труда работника) –

вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).



Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) –

устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях.



Тарифная ставка –

фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) –

фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.



Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы –

минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.



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, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.





Горячая линия – 8 ...

Будь в курсе – www.rostrud.info