



**Работники малых
предприятий —
вступайте в профсоюз!**



**ВАШИ ПРАВА
В ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЯХ**

ПРАВА РАБОТНИКА

Работник, знай, что только с помощью профсоюза ты можешь реализовать и защитить свои права!

Ты имеешь право на труд (ст. 2 ТК РФ).

Дискриминация запрещена (ст. 3 ТК РФ).

Принудительный труд запрещен (ст. 4 ТК РФ).

Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду.

Работник, ты имеешь право (ст. 21 ТК РФ):

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора согласно закону;
- на работу, обусловленную трудовым договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых;
- на оплачиваемый ежегодный отпуск;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на обязательное социальное страхование (ст. 21 ТК РФ).

Работник, помни!

При приеме на работу работодатель обязан оформить трудовой договор с работником.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор вступает в силу:

- со дня его подписания работником и работодателем;
- со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Как оформляется прием на работу?



Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель также обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Когда работник обязан приступить к исполнению своих обязанностей?

Работник обязан приступить к исполнению своих обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом догово-

ре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Трудовой договор аннулируется, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели.

Помни о сроке трудового договора



Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок, на определенный срок — не более пяти лет.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие

о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Медицинские осмотры обязательны

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Указанные осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Предусмотренные статьей 213 ТК РФ медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Что ты знаешь о трудовой книжке?

Трудовая книжка является твоим основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже.

В трудовую книжку не вносятся сведения о взысканиях, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника – копии документов, связанных с работой.

Как защитить свои права по выплате заработной платы?



Зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Как производится оплата труда, если продолжительность рабочего времени у работника превышает 40 часов в неделю?

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени является сверхурочной работой. Данная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

Месяц отработан, а заработной платы нет

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом необходимо учитывать, что приостановить

новление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Где должен находиться работник во время приостановления работы в связи с невыплатой заработной платы?

Поскольку статья 142 ТК РФ не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также, принимая во внимание, что в силу части третьей статьи 4 ТК РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

О ежегодном отпуске



Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Имеет ли право работник на отпуск при увольнении?

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены работнику с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Если работник не желает использовать отпуск, то ему при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Какие гарантии при увольнении установлены для работников, являющихся членами профессионального союза?

Без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа работодатель не имеет право уволить по своей инициативе работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников организации, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Право на получения выходного пособия в связи с расторжением трудового договора

Право на получение выходного пособия имеют работники при расторжении трудового договора в связи с:

ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации;

отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую его альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;



признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Права беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

А что насчет отпуска по беременности и родам?

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Как быть с ребенком?

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Перерывы для кормления ребенка подлежат оплате

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Гарантии женщинам на отпуск

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком



женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Женщину переводят на тяжелые работы



Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.



Свяжитесь с нами, если у вас возникли проблемы по социально-трудовым вопросам

ФНПР

Правовой департамент

(495) 938-77-83

pravotdel@fnpr.ru

119119, Москва, Ленинский проспект, 42

www.fnpr.ru



