



ПРАВО НА ТРУД В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ



ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО



Конституция Российской Федерации закрепила право граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

В действующем законодательстве о труде установлены государственные гарантии соблюдения трудовых прав и свобод, закреплены права и обязанности работников и работодателей.

В современных экономических реалиях граждане все чаще сталкиваются с ситуациями нарушения своих трудовых прав: невыплата заработной платы, побуждения к увольнению, не оформление трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, заработная плата «в конвертах». Количество таких обращений к Уполномоченному по правам человека за прошлый год увеличилось на 62%.

Чтобы грамотно и эффективно отстаивать свои трудовые права, выстраивать конструктивный диалог с работодателем, важно знать права и обязанности как работодателя, так и работника.

Настоящая брошюра содержит ответы на наиболее проблемные вопросы, с которыми чаще всего приходится сталкиваться работнику в процессе осуществления своей трудовой деятельности и общения с работодателем. Брошюра даст возможность гражданам сориентироваться в законодательстве о труде, станет своеобразным путеводителем в их трудовой деятельности, поможет избежать самых распространенных ошибок.

***Уполномоченный по правам человека в Самарской области
Ольга Дмитриевна Гальцова***

I. ПРИЁМ НА РАБОТУ

Каким образом оформляется прием на работу?

Прием на работу оформляется приказом или 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 роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

К локальным нормативным актам, в частности, относятся инструкции по охране труда, положения об оплате труда, положения о командировках и другие документы.

Должен ли у работника быть экземпляр трудового договора?

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают, как правило, на основании заключаемого ими трудового договора.

Трудовой договор-соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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.

Работодатель должен оформить трудовой договор в письменной форме в течение трех рабочих дней с того дня, когда он фактически допустил работника к работе. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Каков возраст заключения трудового договора?

По общему правилу **заключение трудового договора допускается** с лицами, достигшими возраста **16 лет**, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами. А именно: лица, получившие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Каковы негативные последствия работы без оформления трудового договора?

Чаще всего последствиями работы без заключенного трудового договора становятся невыплата заработной платы (или выплата не в полном объеме), увольнение по

инициативе работодателя, без соответственного внесения записи в трудовую книжку, отсутствие отчислений, от которых зависит размер будущей пенсии.

Единственным правильным решением будет **обращение в суд с заявлением об установлении факта трудовых отношений**, а также внесении соответствующих записей в трудовую книжку.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, **считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя** или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе **работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе**. Несмотря на это, некоторые работодатели игнорируют требования закона и не заключают с работниками трудовые договоры.

Для установления факта наличия трудовых отношений в суд необходимо будет представить доказательства. Доказательствами по делу могут являться сведения, которые получены из показаний свидетелей, документы, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписи.

При отсутствии доказательств, подтверждающих размер заработной платы причитающейся работнику, отказа работодателя предоставить суду сведения о размере данных выплат, суд будет рассчитывать выплаты по минимальному размеру оплаты труда в регионе.

II. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Что такое заработная плата?

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).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Поэтому условие оплаты труда является обязательным для включения в трудовой договор.

При отсутствии в трудовом договоре условия о фактическом размере заработной платы работники должны сообщать о таких фактах в органы, осуществляющие контроль и надзор за исполнением трудового законодательства – в государственную инспекцию труда и в прокуратуру.

Что такое и каков минимальный размер оплаты труда?

Согласно части 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда по своей природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума.

Трудовой кодекс Российской Федерации признает величину минимального размера оплаты труда одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников и предусматривает, что месячная заработная плата работни-

ка, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Из этого следует, что основным назначением минимального размера оплаты труда в системе действующего правового регулирования является обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, на предусмотренном законом уровне.

С 1 января 2019 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ), применяемый для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования составляет 11 280 рублей.

В какие сроки и как должна выплачиваться заработная плата?

Заработная плата выплачивается два раза в месяц. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Может ли работник отказаться от работы, если ему задерживают заработную плату?

Трудовым законодательством предусмотрена такая форма самостоятельной защиты работника, как **право на отказ от выполнения работы**, предусмотренный трудовым законодательством, с целью стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работнику определенной трудовой договором заработной платы в установленные сроки.

Так, 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.

Законодательством предусмотрены исключения, согласно которым **не допускается приостановление работы**:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварий-

но-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Что делать, если работодатель не выплачивает заработную плату?

Невыплата заработной платы является нарушением трудового законодательства.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, работник может обратиться в органы прокуратуры или в Государственную инспекцию труда.

Предусмотрена ли действующим законодательством ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику?

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой

процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Кроме этого, согласно статье 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации **предусмотрена уголовная ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.** Так, частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере до 120 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим

лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере от 100 до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

По вопросам проведения проверки и привлечения работодателя к уголовной ответственности необходимо обращаться **в Следственный комитет РФ и его территориальные органы.**

Каковы последствия получения «серой» заработной платы?

Работник, получающий «серую» заработную плату, то есть зарплату, с которой не уплачиваются налоги, должен понимать все негативные последствия, к которым это может привести. Ни ее размер, ни порядок, ни сроки выплаты не закреплены, никакими документами. Поэтому работодатель может прекратить выплаты в любой момент и работнику будет очень проблематично что-то получить в такой ситуации, доказать, что он действительно работал.

На указанные суммы не распространяются нормы законодательства, регулирующие трудовую деятельность работника и его социальное обеспечение. В частности, могут возникнуть проблемы с оплатой отпуска, получением выходного пособия, оплатой листка нетрудоспособности, оформлением и размером будущей пенсии.

Что ожидает работника, если работодатель предлагает выплачивать часть зарплаты «в конверте»?

Работодатель, если практикует «конвертную» оплату труда, использует схему, направленную на снижение налогового бремени для себя путем указания в трудовом договоре суммы на уровне МРОТ. А «конвертная» заранее оговоренная часть заработной платы, выдается работнику на руки без фиксации в официальной бухгалтерии предприятия. Данное положение отрицательно сказывается, с одной стороны, на работнике, который теряет право на полноценное получение всех страховых выплат – по больничным листам, беременности и родам, пособиям по уходу за ребенком, социальных и имущественных вычетов, пенсионное обеспечение, а с другой наносит материальный ущерб государству и несет риски для предприятия по наложению административных штрафов.

Только оформление трудовых отношений, основанных на законе, будет способствовать соблюдению прав самого работника, а в будущем поможет избежать неприятных ситуаций.

Существует ли какая-либо ответственность за выплату и получение «серой» зарплаты?

За указанное деяние установлена налоговая и уголовная ответственность. Штраф за неуплату налогов может составлять от 20 до 40% от неуплаченной суммы.

Уклонение от уплаты налогов в крупном и особо крупном размере влечет уголовную ответственность, максимальное наказание за которое предусмотрено до одного года лишения свободы.

Налоги с зарплат работников, конечно, удерживает и перечисляет работодатель. Однако, если дело дойдет до суда, работнику необходимо быть готовым к доказыванию своей непричастности к уклонению от уплаты налогов.

III. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Каков порядок оформления прекращения трудовых отношений работодателем?

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

В случае, если в день увольнения ознакомить с приказом работника невозможно или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Правомерно ли увольнение работника во время нахождения в отпуске?

Увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности, а также во время на-

хождения в отпуске недопустимо. Данное требование закреплено статьей 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Увольнение работника по инициативе работодателя в период пребывания в отпуске возможно в случае ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Ликвидация организации означает, что юридическое лицо полностью прекращает свою деятельность и не планируется перехода прав и обязанностей к другим лицам.

В случае нарушения ваших трудовых прав Вы можете обратиться с жалобой в Государственную инспекцию труда или прокуратуру.

Правомерно ли увольнение работника в период нахождения на больничном, если не было возможности уведомить работодателя о своей нетрудоспособности, а соответствующий лист нетрудоспособности предоставлен им в первый рабочий день после болезни?

Увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности не допускается.

Вместе с тем, из этого правила есть ряд исключений.

Указанное ограничение не распространяется на увольнение по инициативе работодателя в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также при увольнении работника по собственному желанию и в случае истечения срока трудового договора.

В случае не уведомления работником работодателя о своей нетрудоспособности по уважительной причине и предоставлении листка нетрудоспособности в первый рабочий день после болезни, приказ об увольнении работника по инициативе работодателя подлежит отмене. При наличии оснований для увольнения (например, в

связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), издается новый приказ.

Вместе с тем, при увольнении работника за прогул, если в этот период времени он был нетрудоспособен и представил работодателю больничный лист, приказ работодателя подлежит отмене как незаконный, а работник восстановлению на работе в прежней должности.

Как можно обжаловать приказ работодателя об увольнении и восстановиться в прежней должности?

Исходя из положений статьи 391 Трудового кодекса Российской Федерации рассмотрение трудовых споров о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения относится к исключительной компетенции суда.

Таким образом, **приказ работодателя об увольнении можно обжаловать только в судебном порядке.**

Сроки обращения в суд с иском об оспаривании увольнения и восстановлении на работе законодателем ограничены. Так, **работник вправе обратиться в суд за разрешением трудового спора об увольнении в течение месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки.** При пропуске данного срока по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом.

Иски о восстановлении на работе могут быть поданы в районный суд как по месту нахождения работодателя (его филиала, представительства), так и по месту жительства истца. При обращении в суд с исками о восстановлении нарушенных трудовых прав работники освобождаются от уплаты государственной пошлины.

Трудовые права нарушены. Куда обращаться?

1. Функции по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Самарской области осуществляет **Государственная инспекция труда в Самарской области**.

Адрес: 443068, г. Самара, ул. Ново-Садовая, 106 А.

Телефон горячей линии: **8 (846) 263-52-17**.

<https://git63.rostrud.ru>

***ВАЖНО!** С целью проведения проверки работодателя на предмет нарушения трудового законодательства, обращение в Государственную инспекцию труда в Самарской области должно быть направлено работником по почте или передано в канцелярию. Обращение в форме электронного документа может являться основанием для проведения проверки только в том случае, если оно подано посредством получения государственной услуги **через личный кабинет работника, созданный на справочно-информационном интернет-портале Государственных услуг Российской Федерации** (сайт в интернете: <https://www.gosuslugi.ru>).*

2. Органы прокуратуры

Направлять обращение в прокуратуру лучше всего по адресу (месту нахождения) работодателя. Если Вы не знаете точный адрес работодателя, вы можете обратиться непосредственно в прокуратуру Самарской области.

Адрес: 443010 г. Самара, ул. Чапаевская, дом 151.

Телефон для справок: **8 (846) 333-54-28, 333-35-98**.

Адреса и телефоны органов прокуратуры, размещены на официальном сайте прокуратуры Самарской области (раздел «Структура») – <http://www.samproc.ru>.

3. Уполномоченный по правам человека в Самарской области

Адрес для письменных обращений: 443020, г. Самара, ул. Ленинградская, дом 75

Электронное обращение Уполномоченному по правам человека в Самарской области можно направить через сайт: <http://www.ombudsman63.ru> или по электронной почте: Ombudsman.Samara@yandex.ru

Приемная граждан Уполномоченного по правам человека в Самарской области: г. Самара, ул. Маяковского, дом 20. Контактный телефон: **8 (846) 337-29-03**.