



**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).

Основные права работодателя (ст. 22 ТК РФ)	Основные права работника (ст. 21 ТК РФ)
<ul style="list-style-type: none">• заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке, установленном ТК;• поощрять работников за добросовестный эффективный труд;• требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;• требовать от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;• привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК;• принимать локальные нормативные акты;• реализовывать права, предоставленные законодательством о специальной оценке условий труда.	<ul style="list-style-type: none">• заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, установленном ТК;• предоставление ему работы, предусмотренной трудовым договором;• рабочее место, которое соответствует нормативным требованиям охраны труда;• своевременную и полную выплату заработной платы;• отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней и оплачиваемых ежегодных отпусков;• дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК;• разрешение индивидуальных и коллективных споров в порядке, установленном ТК;• возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;• обязательное социальное страхование.
Основные обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ)	Основные обязанности работника (ст. 20 ТК РФ)
<ul style="list-style-type: none">• соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;• предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором;• обеспечивать безопасность и условия	<ul style="list-style-type: none">• добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором;• соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;• соблюдение трудовой дисциплины;

<p>труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечивать работников всем необходимым для исполнения трудовых обязанностей; • обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; • выплачивать заработную плату в полном размере и в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами; • знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; • обеспечивать обязательное социальное страхование работников; • возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> • выполнение установленных норм труда; • бережное отношение к имуществу работодателя и других работников; • сообщение работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
---	--

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).

В Волгоградской области Региональным соглашением о "О минимальной заработной плате в Волгоградской области" от 16.12.2021 № С-1018/21 с 01.01.2022 установлен МРОТ:

для государственных и муниципальных учреждений – 13890 рублей;

для внебюджетного сектора экономики – 15419,3 рублей.

Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (статья 134 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 зарплаты 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 Волгоградской области (по адресу: 400001, г. Волгоград, ул. Рабоче-Крестьянская, 16, номер телефона "горячей линии" (8442) 97-21-52, адрес электронной почты: git34@rostrud.ru);
- в прокуратуру по месту нахождения работодателя (адрес Прокуратуры Волгоградской области: 400075, Россия, г. Волгоград, ул. Историческая, 124, тел. (8442) 53-40-68);
- 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 Волгоградской области профсоюзные организации объединяет Союз организаций профсоюзов "Волгоградский областной Совет профессиональных союзов" (400066, Волгоград, пр-т им. В.И.Ленина, 4 тел: (8442)38-35-58, факс: (8442)38-35-53, e-mail: pochta@volgoprof.ru, [http:// www.volgoprof.ru](http://www.volgoprof.ru)).

- **Телефон "горячей линии" комитета по труду и занятости населения Волгоградской области: 8 (8442) 30-99-60**
- **Подробная информация о порядке защиты трудовых прав размещена на сайте комитета по труду и занятости населения Волгоградской области [http:// ktzn.volgograd.ru](http://ktzn.volgograd.ru).**