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

Молодому специалисту, устраиваясь на работу, необходимо знать следующее:

## Приём работника на работу

По общему правилу работник имеет право быть принятым на работу, если он достиг возраста 16 лет (статья 63 ТК РФ).

Приём на работу работодатель обязан оформить надлежащим образом (статья 68 ТК РФ):

- с работником должен быть заключён трудовой договор. До подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
- издан приказ о приёме на работу, с которым работодатель обязан ознакомить работника под роспись. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора;
- сформировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника и представить её для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (статья 66.1 ТК РФ).

## 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 ознакомиться с его содержанием.

Условия трудового договора, составляющие его содержание, подразделяются на обязательные (необходимые), то есть условия, без которых трудовой договор не может считаться заключённым, и на дополнительные (факультативные), наличие которых определяется исключительно по усмотрению сторон.

В трудовом договоре указываются:

- сведения о работнике и работодатели (ФИО, сведения о документах, удостоверяющих личность, ИНН работодателя, сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор и т.д.);
- место и дата заключения трудового договора.

- Обязательными условиями трудового договора согласно статье 57 ТК РФ являются в том числе:
- место работы (с указанием структурного подразделения);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- дата начала работы (в случае срочного трудового договора 0 также срок его действия и основания для заключения срочного трудового договора);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте (оптимальные, допустимые, вредные, опасные);
- условие об обязательном социальном страховании работника.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения); о неразглашении охраняемой законом тайны; об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника и др.

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 приведён 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 на работу без испытания (статья 70 ТК РФ).

Запрещено устанавливать испытательный срок, в том числе следующим работникам:

- не достигших возраста восемнадцати лет;
- получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- работнику, успешно завершившему ученичество у данного работодателя и т.д.

## Заработная плата и её структура

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 132 ТК РФ).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

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!

Одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников является обеспечение заработной платы работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не ниже

минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ). Минимальный размер оплаты труда установлен Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ.

Также, в перечень основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатёжеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очерёдность выплаты заработной платы.

- При выплате заработной платы работник должен получать расчётный листок в письменной форме, который должен содержать информацию о:
- составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размерах иных сумм, начисленных работнику;
- размерах и основаниях произведённых удержаний.

Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, то 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 нелегальной занятости не ограничены только лишением граждан заслуженного пенсионного обеспечения и возможности получать достойную пенсию по старости.

**Обратите внимание!**

Соглашаясь на нелегальную занятость, работник даёт возможность работодателю:

- выплачивать заниженную оплату труда;
- не выплатить заработную плату в случае любого конфликта с работником;
- не выплатить отпускные или не предоставить отпуск;
- не выплатить расчётные при увольнении;
- не производить перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного страхования, не предоставлять в указанные фонды сведения о застрахованных лицах, а это – неоплаченные листы нетрудоспособности, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребёнком, 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 нелегально занятые граждане остаются без поддержки государства, которая 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.