



БИБЛИОТЕКА УПОЛНОМОЧЕННОГО
ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА
В ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ



Уполномоченный по правам человека в Ярославской области



Прокуратура Ярославской области

Ярославль, 2019



БИБЛИОТЕКА УПОЛНОМОЧЕННОГО
ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА
В ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ



Уполномоченный по правам человека в Ярославской области



Прокуратура Ярославской области

Ярославль, 2019

© Уполномоченный по правам человека в Ярославской области Бабуркин С.А.

При подготовке брошюры использованы законодательство Российской Федерации по состоянию на 10 июня 2019 года, материалы судебной практики, открытых источников и Справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

В подготовке брошюры принимали участие сотрудники Аппарата Уполномоченного по правам человека в Ярославской области Барлова Ю.Е., Симонова С.В.

Компьютерная верстка Д.А. Резанова
Формат: 148x210
Подписано в печать: 18.06.2019
Уч.-изд.л. - 2,93 Тираж: 100
Отпечатано:
Полиграфия ЦМИК
150014, г. Ярославль, ул. Победы, д. 51, кор. 2
тел.: (4852) 200-121 (многоканальный)
www.yarcmk.ru
Заказ №44291

Содержание

Введение	6
Что такое трудовые отношения?	7
Трудовой договор как основания возникновения трудовых отношений	12
Вознаграждение за труд	21
Способы защиты трудовых прав и свобод граждан	25
Куда обращаться за защитой трудовых прав?	31

ВВЕДЕНИЕ



В этой информационной брошюре, подготовленной совместно с Прокуратурой Ярославской области, рассмотрены актуальные вопросы соблюдения и защиты одного из важнейших конституционных прав – права на труд. Статья 37 Конституции гарантирует, что каждый гражданин может свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию, трудиться в достойных условиях, получать вознаграждение за труд – без дискриминации и не ниже минимально установленного размера. Неотъемлемая часть права на труд – право на отдых, включающее установленную продолжительность рабочего времени, выходные дни, отпуска.

По результатам проведенного в 2018 году социологического исследования выяснилось, что 35% опрошенных сочли защиту права на труд одним из приоритетных направлений работы Уполномоченного. По мнению большинства респондентов, право на труд входит в четверку наиболее значимых для человека прав. Однако, к сожалению, это право весьма часто нарушается. Каждый год я получаю порядка сотни обращений по тем или иным вопросам защиты трудовых прав. При этом зачастую получается так, что гражданин попадает в сложную ситуацию по причине незнания им своих прав и обязанностей либо неверной их трактовки.

В предлагаемом вашему вниманию издании разъясняется, как не допустить нарушения прав при приеме на работу и увольнении, как закон регулирует условия труда, получение и индексацию заработной платы, как и в каких инстанциях защитить нарушенные трудовые права.

Надеюсь, что эта информация будет вам полезна!

Уполномоченный по правам
человека в Ярославской области

Сергей Бабуркин

ЧТО ТАКОЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ?

Трудовые отношения – основная форма реализации гарантированного Конституцией РФ права человека распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Данные отношения предполагают применение наемного труда и возникают на добровольной основе в сфере производства общественных благ и оказания услуг. Правовые основы трудовых отношений образуют нормы трудового законодательства, которые детально регулируют порядок их возникновения, изменения и прекращения.

1. КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ПРИЗНАКИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ?

Понятие трудовых отношений представлено в ст. 15 Трудового кодекса (ТК) РФ, из которой выводятся следующие признаки трудовых отношений:

1) Основанием возникновения трудовых отношений служит соглашение двух сторон – работника и работодателя.

Такое соглашение оформляется в письменной форме путем заключения между работником и работодателем трудового договора. В ст. 16 ТК РФ предусмотрен также перечень случаев, наступление которых влечет обязанность работодателя по заключению трудового договора (избрание на должность, назначение на должность или утверждение в должности, вынесение судом решения о заключении трудового договора и пр.).

Обратите внимание! В соответствии со ст. 15 ТК РФ, отсутствие надлежащим образом оформленного трудового договора не может считаться препятствием для установления факта возникновения трудовых отношений. Трудовые отношения порождает также фактическое допущение работника к работе с ведома и по поручению работодателя (его уполномоченного представителя, наделенного полномочиями по найму работников).

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического начала его работы. Неисполнение работодателем данной обязанности образует состав административного правонарушения, предусмотренный частью 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

ВАЖНО:

В случае фактического допуска к работе наличие трудового отношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. Бремя доказывания отсутствия трудовых отношений возлагается на работодателя.

2) Трудовые отношения подразумевают, что работник лично выполняет определенную функцию.

Под трудовой функцией понимается любая работа по определенной должности (плотник, секретарь, продавец и пр.) в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работы. Реализация работником обязанности по выполнению определенной трудовой функции отражает устойчивый и стабильный характер трудовых отношений и их связь не только с результатом, но и самим процессом труда.

Должность можно определить как установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющий место и роль работника в той или иной организации. Должностной и численный состав организации фиксируется в штатном расписании.

Под профессией понимается род трудовой деятельности, занятий человека, владеющего комплексом специальных знаний, умений, навыков, полученных путем образования.

Специальность же представляет собой вид профессиональной деятельности, усовершенствованной путем специальной подготовки (менеджер по персоналу, врач-хирург, слесарь-инструментальщик). Уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы отражает квалификация работника.

3) Трудовые отношения носят возмездный характер.

Выполнение работником трудовой функции обязывает работодателя осуществлять оплату труда работника в форме заработной платы как выплачиваемого с определенной периодичностью вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Вознаграждение выплачивается работнику за сам процесс труда, а не за его результаты.

4) Трудовая функция выполняется работником в интересах, под управлением и контролем работодателя.

Трудовые отношения предполагают осуществление работником трудовой деятельности в рамках определенного места работы, под которым понимается конкретная организация – юридическое лицо, имеющее свое наименование. При этом работодатель предоставляет работнику рабочее место, где работник должен находиться либо куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

5) Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности), а работодатель обеспечивает предусмотренные законодательством и трудовым договором условия труда.

Трудовые отношения предполагают подчинение работника административной власти работодателя, утверждающего порядок организации трудовой деятельности в форме правил внутреннего трудового распорядка. Данные правила представляют собой локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у конкретного работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и являются, как правило, приложением к коллективному договору.

Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и процессов, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Обеспечение безопасных условий и охрана труда являются обязанностью работодателя, который осуществляет ее исполнение в рамках мероприятий по охране труда в условиях установленного рабочего места. Перечень условий труда определяется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором.

2. КАКОВЫ ОБЩИЕ УСЛОВИЯ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СПОСОБНОСТЬ СТОРОН КО ВСТУПЛЕНИЮ В ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ?

На стороне работника в трудовые отношения могут вступать физические лица, а на стороне работодателя – как физические, так и юридические лица.

Работник — физическое лицо	Работодатель — физическое лицо
16 лет и старше До 16 лет — для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью несовершеннолетнего, либо труда в организациях кинематографии, театрах, театральные и концертные организации, цирках (ст. 63 ТК РФ).	18 лет и старше + полная гражданская дееспособность До 18 лет — со дня приобретения полной гражданской дееспособности. При наличии определенных законодательством условий — достигшие 18-летнего возраста ограниченно дееспособные и недееспособные граждане, несовершеннолетние от 14–18 лет.
	• индивидуальные предприниматели • частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию • физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства

3. КАКОВЫ ЮРИДИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ЗАМЕНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫМ ДОГОВОРом?

Российское трудовое законодательство запрещает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (ст. 15 ТК РФ). Несмотря на данный запрет, некоторые недобросовестные работодатели уклоняются от заключения трудовых договоров с работниками и оформляют возникающие отношения гражданско-правовыми договорами подряда или возмездного оказания услуг. Подобная практика оборачивается существенным нарушением прав граждан.

Обратите внимание! Исполнители по гражданско-правовым договорам не пользуются гарантиями, предоставленными работникам в соответствии с трудовым законодательством. В отличие от лиц, работающих по трудовому договору, исполнители по договорам гражданско-правового характера лишены права на ежегодный оплачиваемый отпуск и компенсации (оплата больничных, отпуска по беременности и родом, отпуска по уходу за ребенком, доплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни).

Вознаграждение по гражданско-правовому договору устанавливается вне зависимости от минимального размера оплаты труда, а также не облагается взносами на обязательное страхование на случай временной нетрудоспособности и от несчастных случаев на производстве.

В целях восстановления и защиты прав работников в законодательстве предусмотрен механизм признания отношений, возникающих из гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями.

Признание может осуществляться:

- лицом, являющимся заказчиком по договору гражданско-правового характера: необходимо заявление лица, являющегося исполнителем по договору + не обжалованное в судебном порядке предписание государственного инспектора труда о признании отношений трудовыми;
- судом по заявлению лица, являющегося исполнителем по договору, либо по материалам, направленным в суд государственной инспекцией труда, иными уполномоченными органами и лицами.

Обратите внимание! Установление природы возникших на основе гражданско-правового договора отношений осуществляется с учетом обозначенных выше признаков трудовых отношений как отношений по личному и возмездному выполнению работником трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Отсутствие формализованных актов, оформляющих отношения между исполнителем и заказчиком, не влечет отрицания факта наличия трудовых отношений. Все неустранимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений!

Доказательствами наличия трудовых отношений могут считаться как письменные материалы, так и свидетельские показания, аудио- и видеозаписи. Например, доказательством наличия трудовых отношений может служить пропуск на территорию работодателя, графики работы (сменности) и графики отпусков, расчетные листы о начислении заработной платы и ведомости выдачи денежных средств, переписка с заказчиком, в том числе, по электронной почте и иные тому подобные документы.

ВАЖНО:

- отношения признаются трудовыми со дня фактического допуска физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей;

- факт признания влечет за собой их регулирование положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- признание гражданско-правовых отношений трудовыми влечет обязанность работодателя по заключению трудового договора и оформлению иных документов в связи с приемом на работу;
- работник имеет право на внесение записи в трудовую книжку, на ежегодный оплачиваемый отпуск, на доначисление страховых взносов и выплату задолженности по заработной плате

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. КАКОВЫ ФОРМА И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:

Работодатель обязуется	Работник обязуется
• предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции • обеспечить требуемые условия труда • в полном размере выплачивать работнику заработную плату.	• лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию • соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Форма трудового договора:

- заключается в простой письменной форме;
- составляется и подписывается в двух экземплярах, один из которых передается работнику, а другой хранится у работодателя.

Перечень документов, предъявляемых работником при заключении трудового договора, указан в ст. 65 ТК РФ. Это документ, удостоверяющий личность, трудовая книжка (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые либо когда работник поступает на работу на условиях совместительства) и т.д.

Содержание трудового договора:

- сведения, характеризующие работника и работодателя (ФИО, наименование работодателя-организации, сведения о документах, удостоверяющих личность, ИНН и пр.);
- обязательные условия (место работы, трудовая функция, дата начала работы, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха и пр.);
- условия, включаемые в трудовой договор по усмотрению сторон (об уточнении места работы, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны и пр.).

Обратите внимание! Невключение в содержание трудового договора необходимых сведений или обязательных условий не является основанием для признания его незаключенным. В этом случае трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (условиями).

Трудовой договор **вступает в силу** со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

После заключения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ (распоряжение) о приеме на работу и объявить его работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы;
- ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2. НА КАКОМ СРОКЕ ПРЕДУСМОТРЕНО ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?

Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок либо иметь срочный характер

Обратите внимание! Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Особенности срочного трудового договора

- заключается на срок до 5 лет либо на меньший срок;
- заключается с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (сезонные работы, временные работы до 2 месяцев, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и пр.);
- может заключаться по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством (с работодателями-субъектами малого предпринимательства с численностью работников до 35 человек, с пенсионерами по возрасту, с совместителями и пр.);
- считается заключенным на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала расторжения договора в связи с истечением срока действия.

ВАЖНО:

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Если срочный трудовой договор заключен без достаточных к тому оснований, он считается заключенным на неопределенный срок.

Оценка достаточности оснований для заключения срочного трудового договора осуществляется судом.

3. ПРАВОМЕРЕН ЛИ ОТКАЗ В ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?

Заключение трудового договора — одно из центральных прав работодателя. В силу этого, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность, не только требования, обязательные для приема на работу в силу прямого предписания закона, но и дополняющие типовые или типичные профессионально-квалификационные требования, необходимые в силу специфики определенной работы (владение иностранными языками, способность работать на компьютере и пр.).

Кроме того, отказ в приеме на работу может быть правомерно обусловлен отсутствием предусмотренных штатным расписанием вакантных должностей или ненадлежащим обращением заявителя по поводу приема на работу

(непредставление заявления о приеме на работу и иных необходимых документов).

Трудовое законодательство запрещает необоснованный отказ работодателя в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ) во избежание нарушения конституционного принципа равенства прав и свобод человека и гражданина.

ВАЖНО:

Необоснованным является отказ в приеме на работу по обстоятельствам, имеющим дискриминационный характер.

Дискриминация — прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ при заключении трудового договора вне связи с деловыми качествами работника: по мотивам пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального, должностного положения, возраста, отношения к религии, убеждений и пр.

Под **деловыми качествами** понимаются способности выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся профессионально-квалификационных и личностных качеств (наличие профессии, специальности, квалификации, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Обратите внимание! В силу положений ст. 64 ТК РФ, принцип равенства нарушается отказом в заключении трудового договора:

- с женщиной в связи с беременностью либо наличием детей;
- с работником, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

ВАЖНО:

За нарушение работодателем запрета на дискриминацию предусмотрены следующие меры ответственности:

- административная ответственность — за дискриминацию (ст. 5.62 КоАП РФ), за распространение содержащей ограничения дискриминационного характера информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях (13.11.1 КоАП РФ), за отказ в предоставлении работы инвалиду (ст. 5.42 КоАП РФ);

• уголовная ответственность — за нарушение принципа равенства прав и свобод человека и гражданина (ст. 136 УК РФ), необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ).

4. В КАКИХ СЛУЧАЯХ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ МОЖЕТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ИСПЫТАНИЕ?

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника. Цель испытания — проверка соответствия работника поручаемой работе.

Особенности установления испытания при приеме на работу:

- 1) Ограниченный срок испытания, который зависит от замещаемой должности и срока трудового договора:
- испытание до 3 месяцев (общее правило);
 - испытание до 2 недель при сроке трудового договора от 2 до 6 месяцев;
 - испытание до 6 месяцев для отдельных категорий работников руководящего звена.
- 2) Ограничение применения испытания к отдельным категориям (не устанавливается для беременных женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет, для лиц, заключающих трудовой договор сроком до двух месяцев и пр.).

5. КАКОВЫ ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?

Трудовое законодательство допускает изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

6. КАКОВЫ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?

Прекращение трудового договора влечет за собой прекращение трудовых отношений.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не рабо-

тал, но за ним сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Обратите внимание! При прекращении трудового договора работник имеет право на выплату ему всех причитающихся от работодателя сумм (заработной платы за отработанный период, денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, премии и пр.). Данные суммы выплачиваются работнику в последний день работы.

Система оснований прекращения трудового договора

По взаимному волеизъявлению сторон	По инициативе одной из сторон трудового договора	По обстоятельствам, исключающим возможность продолжения трудовых отношений	В связи с отказом работника от продолжения трудовых отношений
расторжение трудового договора по соглашению сторон	— расторжение трудового договора по инициативе работника; — расторжение трудового договора по инициативе работодателя; — в связи с переводом работника на работу к другому работодателю или переходом на vacantную должность.	— истечение срока трудового договора; — по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (призыв работника на военную службу, смерть и пр.); — нарушение установленных правил заключения трудового договора.	— в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации и пр.; — в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением; — в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.

7. КАКОВЫ ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН?

Расторжение трудового договора по соглашению сторон возможно в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности

относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

ВАЖНО:

Форма соглашения сторон о расторжении трудового договора законодательно не установлена, в связи с чем формально требование о необходимости оформления такого соглашения в виде отдельного документа не предъявляется. Однако в случае судебного спора волеизъявление сторон должно подтверждаться письменными доказательствами. В связи с этим, договоренность работника и работодателя относительно условий прекращения трудовых отношений целесообразно оформлять в письменной форме.

Обратите внимание! В соответствии с трудовым законодательством, расторжение трудового договора по соглашению сторон не влечет обязанности работодателя по выплате работнику каких-либо компенсаций, за исключением компенсации за неиспользованный отпуск. Выплата выходного пособия в данном случае может производиться, если она гарантируется работнику трудовым договором либо соглашением о расторжении трудового договора, где отражены факт и размер компенсации.

8. КАКОВЫ ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА?

Инициатива расторжения трудового договора может быть выдвинута работником в любое время вне зависимости от причин увольнения.

При этом работник должен письменно сообщить работодателю о желании расторгнуть трудовой договор, написав заявление на имя работодателя. Такое заявление должно быть написано добровольно.

ВАЖНО:

Письменная форма заявления об увольнении обязательна! Устное заявление работника не может служить основанием для издания работодателем приказа об увольнении.

В случае принуждения работника к оформлению заявления об увольнении бремя доказывания факта принуждения возлагается на самого работника.

Заявление об увольнении должно быть подано не позднее чем за две недели до даты увольнения, если иной срок не установлен законодательством. Отсчет этого срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

ВАЖНО:

Две недели – минимальный срок, за который работник обязан поставить работодателя в известность о желании прекратить трудовой договор. Данное уведомление может быть направлено и за более длительный срок. В течение всего срока предупреждения за работником сохраняется его место работы (должность).

Обратите внимание! Работник имеет право подать заявление об увольнении в период временной трудоспособности, нахождения в отпуске и в командировке.

По общему правилу, расторжение трудового договора осуществляется по истечении срока предупреждения об увольнении, после чего работодатель не вправе задерживать работника. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения данного срока. Такое соглашение рекомендуется оформлять в письменной форме (например, в виде резолюции работодателя на заявлении работника).

ВАЖНО:

Если по истечении срока предупреждения работодатель не уволил работника, работник имеет право не выходить на работу.

Обратите внимание! При недостижении соглашения с работодателем о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении досрочное прекращение работником работы будет являться нарушением трудовой дисциплины.

Нарушением трудовой дисциплины также является прекращение работы без предупреждения об увольнении.

В отдельных случаях (выход на пенсию, зачисление в образовательную организацию и пр.) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

ВАЖНО:

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на это место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

9. КАКОВЫ ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ?

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе строго при наличии одного из предусмотренных трудовым законодательством оснований такого расторжения (ст. 81 ТК РФ). При возникновении судебного спора бремя доказывания законности основания увольнения возлагается на работодателя.

В ряде случаев расторжение трудового договора по инициативе работодателя недопустимо:

1) недопустимо увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем);

2) недопустимо увольнение беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем);

3) недопустимо увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет) и т.п. (за исключением случаев, указанных в законе).

4) недопустимо увольнение несовершеннолетних работников при отсутствии согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

ВАЖНО:

Обоснованное применение отдельных оснований увольнения связывается с выполнением работодателем определенных условий.

1) Условием расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников работодателя является невозможность перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения, а также предлагать работнику все отвечающие имеющиеся у него вакансии, отвечающие установленным законом требованиям.

Обратите внимание! При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации в установленный законодательством срок.

2) Условием расторжения договора по причине неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей без уважительных причин и при наличии не снятого и не погашенного дисциплинарного взыскания является наличие приказа работодателя о наложении дисциплинарного взыскания.

Обратите внимание! Если к работнику, нарушающему трудовую дисциплину, не применялись официальные дисциплинарные взыскания, увольнение не может быть признано законным.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

1. ИЗ ЧЕГО СКЛАДЫВАЕТСЯ ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКА И КАКОВА ЕЕ ФОРМА?

Вознаграждение работнику за его труд выплачивается в форме заработной платы, состоящей из трех частей:

- основная (тарифная) часть, исчисляемая с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (выплачивается за выполнение норм труда);
- компенсационная часть, компенсирующая неблагоприятное воздействие вредных производственных факторов либо дополнительной нагрузки (выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время и пр.);
- стимулирующие выплаты — доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество работ, за выслугу лет и пр.).

Обратите внимание! В случае если в трудовом договоре работодатель принял на себя обязательство по выплате работнику премии в определенном размере, отмена данной выплаты возможна лишь в результате подписания сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору. Соответственно, принятое в одностороннем порядке решение работодателя о лишении работника премии, гарантированной ему трудовым договором, является незаконным.

По общему правилу, выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

2. КАКОВЫ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ?

Условия оплаты труда работника согласуются сторонами трудового отношения в трудовом договоре. В целях максимального обеспечения прав и интересов работника в трудовом законодательстве предусмотрен ряд государственных гарантий по оплате труда работников, важнейшими из которых являются гарантии минимального размера оплаты труда в Российской Федерации и повышения уровня реального содержания заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) — это законодательно установленный минимум оплаты труда в месяц. Размер МРОТ в настоящее время определяется Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О минимальном размере оплаты труда».

ВАЖНО:

С 1 января 2019 года МРОТ в Российской Федерации установлен на уровне 11 280 рублей. Ниже данной суммы не может быть месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности).

Обратите внимание! За выплату заработной платы сотрудникам ниже МРОТ работодатель подлежит административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

Помимо МРОТ на федеральном уровне, в субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации для работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий, величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте и не может быть ниже МРОТ.

Обратите внимание! В Ярославской области с 1 января 2019 года размер минимальной заработной платы установлен на уровне МРОТ - 11 280 рублей.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, величина которого определяется на основе данных Росстата об уровне инфляции.

Порядок индексации заработной платы в государственных органах, органах местного самоуправления, в государственных и муниципальных учреждениях определяется в соответствии с нормативными правовыми актами.

Все иные работодатели обязаны проводить индексацию в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Обратите внимание! Уклонение работодателя от индексации заработной платы сотрудников в соответствии с локальными актами, а также неисполнение обязанности по определению порядка индексации является основанием для применения к нему мер административной ответственности в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

3. КАКОВЫ СРОКИ И МЕСТО ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ?

Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца. 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.

Каждому работнику при начислении и выплате заработной платы (не реже одного раза в месяц) должен выдаваться расчетный листок, содержащий сведения о размере и составных частях заработной платы, а также о произведенных удержаниях.

Выплата заработной платы должна осуществляться по месту выполнения работы, даже если рабочее место удалено от места расположения организации. При этом коллективным или трудовым договором может быть предусмотрено перечисление заработной платы в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

ВАЖНО:

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.

Обратите внимание! Работодатель несет материальную (ст. 419 ТК РФ), административную (ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовную ответственность (ст. 145.1 УК РФ) за нарушение сроков выплаты заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право,

известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период вплоть до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за работником сохраняется средний заработок.

4. КАКОВЫ ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ РАБОТ?

Законодательством предусмотрен ряд условий повышенного размера оплаты труда отдельных категорий работников. В ряде случаев по желанию работника вместо повышенной оплаты могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

Особенности труда	Размер повышения
1. труд работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
2. сверхурочная работа	за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере
3. труд в выходной или нерабочий праздничный день	не менее чем в двойном размере за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день
4. труд в ночное время	20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД ГРАЖДАН

1. КАКИЕ СУЩЕСТВУЮТ СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН?

Статьей 352 ТК РФ предусмотрены следующие способы защиты гражданином своих трудовых прав:

- самозащита 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.

2. КАКОВ ПОРЯДОК САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ?

Самозащита трудовых прав предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения либо наряду с обращением в органы по разрешению индивидуальных трудовых споров либо в надзорные органы.

ФОРМЫ САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА:

- отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- отказ от выполнения работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника (в том числе, при нарушении требований охраны труда, выполнении не предусмотренных трудовым договором работ с вредными и опасными условиями труда, при переводе работника без письменного согласия на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда);
- приостановление работы при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней (вне зависимости от вины работодателя в допущенной задержке).

ВАЖНО:

Согласно подходу судебной практики, приостановление работы допустимо лишь в случае задержки выплаты заработной платы как вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат. Задержка гарантийных выплат (оплаты отпуска или утраченного заработка при несчастном случае на производстве) не может влечь приостановление работы.

ГАРАНТИИ В СВЯЗИ С САМОЗАЩИТОЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ

В период приостановления работы работник вправе отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время. При этом за работником сохраняется средний заработок.

В случае защиты права на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, работник имеет право на оплату времени простоя.

При незаконном переводе на другую работу работнику, восстановленному на прежней работе, оплачивается время вынужденного прогула.

Обратите внимание! При использовании самозащиты за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также его рабочее место.

УСЛОВИЯ ПРАВОМЕРНОСТИ САМОЗАЩИТЫ

Самозащита является правомерной, если об отказе от выполнения работы или о ее приостановлении работник письменно известил работодателя или непосредственного руководителя. Продолжительность приостановления выполнения работы не ограничивается и определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав.

3. КАК ЗАЩИТИТЬ НАРУШЕННЫЕ ПРАВА ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ПРОФСОЮЗОВ И КОНТРОЛИРУЮЩИХ ВЕДОМСТВ?

Профессиональные союзы осуществляют контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Профсоюзы имеют право направлять работодателям представления об устранении всех выявленных нарушений.

ВАЖНО:

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования профсоюза об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

В предусмотренных законодательством случаях (например, при разработке правил инструкций по охране труда работников, графика отпусков и пр.) работодатель обязан направить проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров,

заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников, а также ряд прав в области представительства и защиты прав и интересов работников.

Для защиты своих трудовых прав и законных интересов, разрешения индивидуальных трудовых споров работники могут также обратиться в Государственную инспекцию труда (ГИТ) и в органы прокуратуры.

Государственный надзор за соблюдением трудовых прав граждан осуществляется в отношении всех работодателей-организаций и физических лиц независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Предметом надзора является соблюдение работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, обязательств по своевременной и полной выплате заработной платы и соблюдения государственных нормативных требований охраны труда.

ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГИТ:

- плановые и внеплановые проверки работодателей, в том числе, по обращениям работников;
- выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений и о восстановлении нарушенных прав работников;
- составление протоколов об административных правонарушениях;
- подготовка материалов для привлечения работодателей к ответственности.

Срок рассмотрения письменных обращений в ГИТ – 30 дней с момента регистрации (регистрация проводится в течение 3 дней с момента поступления письменного обращения).

Обращения граждан в органы прокуратуры разрешаются в течение 30 дней со дня их регистрации, а не требующие дополнительного изучения и проверки – в течение 15 дней, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

4. КАК ОТСТОЯТЬ ТРУДОВЫЕ ПРАВА В СУДЕ?

Часть трудовых споров может быть рассмотрена только в суде, в том числе – о восстановлении на работе; об изменении даты и формулировки причины увольнения; об отказе в приеме на работу и др.

ВАЖНО:

Трудовое законодательство не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам. Следовательно, лицо, считающее свое право нарушенным, может по собственному усмотрению выбирать наиболее подходящий способ защиты своих трудовых прав: напрямую в суде или в комиссии по трудовым спорам и далее при несогласии с ее решением – в суде.

Обратите внимание! Дела по спорам, возникающим из трудовых отношений, подведомственны судам общей юрисдикции. Трудовые споры подлежат рассмотрению в районных судах в качестве судов первой инстанции.

ПОДСУДНОСТЬ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться по выбору истца в суд по месту его жительства либо по месту нахождения ответчика.

Иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.

Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен в суд по месту нахождения ее филиала или представительства.

ПРАВОМ ОБРАЩЕНИЯ В СУД В ЗАЩИТУ ТРУДОВЫХ ПРАВ ПОЛЬЗУЮТСЯ:

- 1) граждане;
- 2) профессиональные союзы в защиту прав членов профсоюза;
- 3) прокурор на основании обращений граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

СРОКИ ОБРАЩЕНИЯ В СУД

- 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (общее правило);
- 1 месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (по спорам об увольнении);

- 1 год со дня установленного срока выплаты денежных средств (по спорам о невыплате работодателем денежных средств).

ВАЖНО:

Пропущенный по уважительным причинам срок может быть восстановлен судом по ходатайству истца. Согласно подходу судебной практики, в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и иные тому подобные обстоятельства.

Куда обращаться за защитой трудовых прав?**Государственная инспекция труда в Ярославской области**

Адрес: 150054, г. Ярославль, ул. Ленина, д. 61 литер «А»

Телефон Приемной Руководителя: (4852) 20-71-92

E-mail: yar-git@mail.ru

Официальный сайт: <https://git76.rostrud.ru/>

Объединение организаций профсоюзов Ярославской области

Адрес: 150049, г. Ярославль, ул. Свободы, д. 87А

Телефон: (4852) 21-45-73

E-mail: fnpryar@yandex.ru

Официальный сайт: <http://fnpryar.ru/>

Прокуратура Ярославской области

Адрес: 150000, г. Ярославль, ул. Некрасова, д. 5

Телефон: канцелярия (4852) 20-84-60 факс (4852) 30-32-63

E-mail: yarprok_yarprok@mail.ru

Официальный сайт: <http://www.yarprok.ru/>

Уполномоченный по правам человека в Ярославской области

Адрес: 150000, г. Ярославль, ул. Революционная, д. 28

Телефон: (4852) 78-60-32

E-mail: upch@yarregion.ru

Официальный сайт: <https://www.up76.ru/>

