

ПОМНИ!

Окончательный расчет, трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, Работодатель обязан выдать работнику при прекращении трудового договора по любому основанию в последний день работы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск

По общему правилу, ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

ЗНАЙ! Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

Ранее 6 месяцев оплачиваемый отпуск может предоставляться по соглашению сторон.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

ЗНАЙ! По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть использован по частям при условии, что хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

ПОМНИ! В период отпуска отзыв работника допускается только с его согласия. Оставшаяся часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

ЗАПРЕЩЕН! Отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отпуск может быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
-временной нетрудоспособности работника;
-в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами работодателя.

Работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой, согласованный с работником срок (по письменному заявлению работника) в случаях, если оплата отпуска не произведена своевременно или работник не был предупрежден о начале

ЕСЛИ ТВОИ ПРАВА НАРУШЕНЫ

Обращайся:

В Прокуратуру Республики

Башкортостан:

450077, г. Уфа, ул. Крупской 19,
<https://bashprok.ru>

В прокуратуру города Уфы:

45077, г. Уфа, ул. Цюрупы, д. 83/2,
+7 347 276-46-84

<http://ufa.proktrb.ru>

Прокуратуры районов г. Уфы:

Прокуратура Демского района

+7 347 281-77-31

Прокуратура Калининского района

+7 347 242-94-15

Прокуратура Кировского района

+7 347 223-37-67

Прокуратура Ленинского района

+7 347 251-54-47

Прокуратура Орджоникидзевского района

+7 347 242-64-15

Прокуратура Октябрьского района

+7 347 277-01-05

Прокуратура Советского района

+7 347 223-58-89

В Государственную инспекцию труда в Республике Башкортостан:

450059, г. Уфа, ул. Большая

Гражданская, 24

Тел.+7 (347) 277-87-09



Прокуратура Российской Федерации

Прокуратура Республики Башкортостан

ПРОКУРАТУРА г. УФЫ

Памятка на случай нарушения трудовых прав

Уфа - 2020

Трудовой договор. Заключение, изменение, прекращение

Знаешь ли ТЫ? Что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора (ст. 16 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ запрещает отказывать в заключении трудового договора необоснованно, женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Если ТЫ приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, трудовой договор работодатель обязан оформить в трехдневный срок!

Ставь свою личную подпись на экземпляре трудового договора для работодателя только после того, как Тебе выдадут второй экземпляр трудового договора, подписанный работодателем и заверенный его печатью.

Отказ в заключении трудового договора

ТРЕБУЙ от работодателя сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее 7 календарных дней и обжалуй отказ в суд (ст. 64 ТК РФ)!

ТРЕБУЙ оформления трудового договора в письменной форме и выдачи подписанного экземпляра!

Заработная плата

ЗНАЙ! В трудовой договор должны быть включены обязательные условия, в том числе условия оплаты труда, содержащие конкретный размер оклада (тарифной ставки) работника, а также доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (ст. 57 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст. 133 ТК РФ).

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Испытание при приеме на работу

При приеме на работу работнику может быть установлено испытание в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

ЗНАЙ! Условие об испытании может быть предусмотрено только по соглашению сторон.

ЗНАЙ! Ты принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ), если условие об испытании:

- отсутствует в трудовом договоре;
- тебя фактически допустили к работе без оформления трудового договора или соглашения об испытании, заключенного до начала работы;
- если федеральными законами, коллективным договором ты отнесен к категории работников при заключении трудовых договоров с которыми испытание не устанавливается.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а отдельных категорий руководящих работников организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев, срок испытания не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ).

Если в период испытания **ТЫ** заболел или фактически отсутствовал на работе, срок испытания должен быть продлен на число дней нетрудоспособности или иных дней отсутствия на работе.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора

ПОМНИ! Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72)

Прекращение трудового договора (увольнение)

Трудовой договор может быть прекращен как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя.

ТЫ имеешь право расторгнуть трудовой договор в любое время, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 14 календарных дней, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом (ст. 80 ТК РФ).

Уволиться без отработки ты можешь только по соглашению с работодателем.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, в случаях невозможности продолжения работы в связи с зачислением в образовательную организацию, а также выходом работника на пенсию, а также в связи с установлением нарушения работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.