



**КРАСНОДАРСКОЕ КРАЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ**



**Особенности
ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ
ДЛЯ МОЛОДОГО
СПЕЦИАЛИСТА**

г.Краснодар, 2012

Молодому специалисту, устраиваясь на работу, необходимо знать следующее:

1. Трудовой договор.

При приёме на работу необходимо потребовать от работодателя заключение трудового договора в письменном виде. Внимательно ознакомиться с его содержанием. Необходимо, чтобы в нём содержались все условия, предусмотренные трудовым законодательством (ст. 57 ТК):

- права и обязанности работника и работодателя;
- характеристика условий 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), иначе не будет правовых оснований требовать этих выплат;
- место работы (с указанием структурного подразделения), в противном случае работодатель может переместить работника без его согласия;

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Часто необоснованно заключаются срочные трудовые договоры, перечень оснований для заключения срочного трудового договора приведён в ст. 59 ТК.

Распространённым является нарушение в связи с установлением испытательного срока. Условие том, что работник принят с испытательным сроком должно быть зафиксировано в трудовом договоре, иначе работник принят без испытания.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Обязательно должен быть выдан на руки второй экземпляр договора с подписью и печатью.

Работодатели физические лица не имеют права вносить записи в трудовую книжку. Подтверждением факта работы является трудовой договор, который должен быть зарегистрирован в органах местного самоуправления.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

При приёме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить с трудовыми обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (некоторые из них):

- 1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2) однократного грубого нарушения работником своих обязанностей;
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня);
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- 3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 4) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения установлены ст. 173 Трудового кодекса РФ (ТК РФ).

В соответствии с данной статьей, работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования (ВУЗы) независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения **промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно** - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы («диплом») и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых **государственных экзаменов** - один месяц.

Указанные отпуска предоставляются работнику по месту его работы при наличии двух условий: государственной аккредитации учебного заведения и успешного освоения учащимся образовательной программы.

Государственная аккредитация – это процедура признания государством в виде государственных органов управления статуса образовательного учреждения. Аккредитуются только ВУЗы, имеющие лицензию на ведение образовательной деятельности в сфере высшего профессионального образования и заключение об аттестации, выдаваемые специальными государственными органами. По итогам государственной аккредитации, которая производится на срок не более 5 лет, ВУЗ получает свидетельство установленного образца.

Работники считаются обучающимися успешно, если у них нет задолженности за предыдущий курс (семестр) и к началу лабораторно-экзаменационной сессии они сдали все зачеты, выполнили все работы по дисциплинам учебного плана (контрольные, курсовые работы и др.) по предметам, вынесенным на сессию.

Кроме того, ст. 173 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в ВУЗ, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений ВУЗов для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию ВУЗах по **очной** форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Отпуск в связи с обучением предоставляется на основании справки-вызова образовательного учреждения. Предусмотрены два вида справок-вызовов: для получения дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в связи с прохождением промежуточной аттестации и для получения аналогичного отпуска в связи с подготовкой и защитой выпускной квалификационной работы и сдачей итоговых государственных экзаменов.

С получением справки-вызова у работника возникает право требовать своевременного предоставления отпуска, а у работодателя – обязанность предоставить ему отпуск.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию ВУЗах, один раз в учебном году работодатель

оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию ВУЗах на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в ВУЗах, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

4. Обязательно вступите в Профсоюз, т.к. это расширяет ваши права и условия, которые улучшают положение работника. В организации между работником и работодателем в лице их представителей заключается коллективный договор (ст. 40 ТК РФ).

В коллективном договоре закрепляются дополнительные гарантии для работников по сравнению с трудовым законодательством (ст. 41 ТК РФ):

- выплата пособий, компенсаций;
- механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных трудовым договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением и т.д.
В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными актами, соглашениями.

Краснодарское краевое профобъединение
г.Краснодар, 350020, ул.Красная,143
Тел. (861) 255-78-83 (правовая инспекция труда),
Факс (861) 255-50-66
e-mail: ksp@kubannet.ru, www.kubanprofsouz.ru