



ITUC CSI IGB MCP



**ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ
ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД
7 октября 2008 года**

ТВОИ ГАРАНТИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

- **Зарботная плата**
- **Ежегодный отпуск**
- **Охрана труда**
- **Коллективный договор**

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты — приказы (распоряжения), положения, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем **с учетом мнения представительного органа работников.**

Помни, что условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями всех уровней, локальными нормативными актами.

Любые изменения заработной платы оформляются дополнительным письменным соглашением сторон, являющимся приложением к трудовому договору.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка, утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, **в месте выполнения им работы, либо перечисляется** на указанный работником счет в банке на условиях, определенных **коллективным договором или трудовым договором.**

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

Помни! Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной суммы заработной платы.

Заработная плата выплачивается **не реже чем 2 раза в месяц**, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Если работодатель вовремя не выплатил заработную плату, не оплатил отпуск, не рассчитался при увольнении или не произвел своевременно других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их **с уплатой процентов** (денежной компенсации) в размере **не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки** начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Этот размер может быть повышен коллективным или трудовым договором (ст. 236 ТК РФ).

Если задержка заработной платы составила более 15 дней работник также **имеет право**, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формирований и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

— работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК

Ежегодный отпуск устанавливается **продолжительностью 28 календарных дней** (ст. 115 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

Часть ежегодного отпуска по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ч. 1 ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня отпуска, но если на его место не был перемещен другой работник.

Отпуск может быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск (по письменному заявлению работника):

- если оплата отпуска не произведена своевременно;
- если работник не был предупрежден за две недели на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

Запрещается: непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

ОХРАНА ТРУДА

Это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ).

Знай свои права (ст. 219 ТК РФ):

- Твое рабочее место должно быть безопасным.
- Ты имеешь право знать о рисках и угрозе своему здоровью.
- Ты должен быть застрахован от несчастных случаев и профзаболеваний.

- Тебя должны обучать основам охраны труда.
- Ты можешь отказаться от работы при угрозе жизни и здоровью.

- Тебе должны оплатить простой до устранения этой угрозы.

- Ты имеешь право на возмещение вреда жизни и здоровью.

Указанные права работника гарантированы возложением на работодателя обязанности обеспечить(ст. 212 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (об-

следований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (глава 7 ТК РФ)

Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Добивайся, чтобы коллективный договор был в каждой организации!

Вноси предложения по заключению (изменению) коллективного договора, а также в его проект.

Участвуй активно в его обсуждении и принятии.

ЗНАЙ!

- В коллективном договоре закрепляются дополнительные по сравнению с законодательством социально-трудовые права и льготы для работников.

- Если профком проявит инициативу, директор под угрозой ответственности будет обязан начать переговоры и заключить коллективный договор.

- Только первичная профсоюзная организация может инициировать начало переговоров по заключению коллективного договора без каких-либо дополнительных полномочий.

- Коллективный договор обязателен для работников и работодателя, он не может ухудшать положение работников.

© Федерация Независимых Профсоюзов России, 2008 г.
119119, Москва, Ленинский проспект, 42
www.fnpr.ru

Департамент общественных связей
т./ф.: (495) 938-84-18
pressa@fnpr.ru

ООО «Типография ФНПР»

Заказ № 466-08

Тираж 5000 экз.

119119, Москва, Ленинский проспект, 42