

ПАМЯТКА ВЫПУСКНИКУ ВУЗА ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

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 и условия 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), иначе 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 договора, перечень условий для заключения срочного трудового договора приведен в ст. 59 ТК.

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 без испытания (ст. 70 ТК).

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

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 трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение 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.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному 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 трех 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 право 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).

При приеме 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).

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

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

- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным 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.

Коллективный договор имеет силу закона, в случае его несоблюдения наступает ответственность.