

# На правах трудящихся

**Полезно знать.** Как должна оплачиваться работа в выходной день и кого нельзя отправлять в командировку?

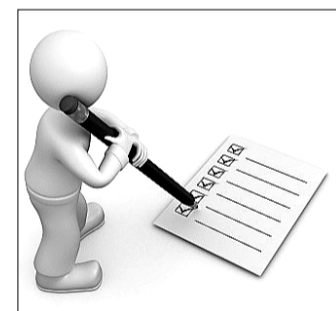
**Накануне Праздника весны и труда «КИ» выяснили, какие права, согласно Трудовому кодексу, закреплены за работниками.**

## Новое место

- Начнем с самого начала, то есть с устройства на работу, - говорит начальник отдела правового надзора и контроля Государственной инспекции труда в Краснодарском крае Екатерина Чич. - Если вы пришли к работодателем к согласию, должны заключить письменный трудовой договор в двух экземплярах, один из них остается у вас. На его основании издается приказ о приеме на работу, с которым работник знакомится под роспись. По желанию он может получить копию приказа на руки, написав соответствующее заявление. Помимо этого новый сотрудник должен передать работодателю трудовую книжку, в которую тот в течение пяти дней обязан внести запись о приеме на работу. Если это первое рабочее место, обязанность завести трудовую книжку лежит на работодателе. Если вышеперечисленные процедуры не проводятся или проводятся не в полном объеме, значит, работник принят с нарушениями. Последствия этого могут быть разными: вам могут задержать зарплату, не выплатить ее вовсе и пр.



## Испытание сроком



Если вас приняли на работу с испытательным сроком более чем на три месяца, имейте в виду, что руководство нарушает Трудовой кодекс. Но только в том случае, если вы рядовой специалист. Если же вы сами устраиваетесь на должность руководителя, его заместителя, или главного бухгалтера, или его зама,

тогда этот срок может быть больше, но не продолжительнее шести месяцев.

Без испытательного срока на работу принимаются:

- ▶ беременные
- ▶ женщины с детьми до полутора лет
- ▶ несовершеннолетние
- ▶ работники, заключившие срочный трудовой договор на период до 2 месяцев.

- В случае если вы устраиваетесь на работу на срок от 2 до 6 месяцев (например, подменяете кого-нибудь), ваш испытательный срок, если начальство его назначит, составит максимум две недели, - добавляет Екатерина Чич. Имейте в виду, что во время испытательного срока ваш оклад не может быть ниже установленного штатным расписанием.

## Время на дело

- В России установлена 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными. Правительством принят 8-часовой рабочий день с перерывом на обед не менее получаса. Однако работодатель вправе установить шестидневку или, наоборот, четырехдневку, сократив или увеличив, соответственно, продолжительность рабочего дня. Между тем еженедельный непрерывный отдых человека должен составлять не менее 42 часов, то есть почти двое суток (если речь не идет о работе с суммированным учетом рабочего дня, какой обычно вводится на заводах и др. предприятиях). Если речь идет об инвалидах I и II группы, их рабочая неделя ограничивается 35 часами.



## Зарплата два раза в месяц



Согласно ТК зарплата в нашей стране должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Она выдается в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным и трудовым договорами. Если работодатель задерживает зарплату, он должен начислить компенсацию - 1/150 ключевой ставки рефинансирования ЦБ РФ.

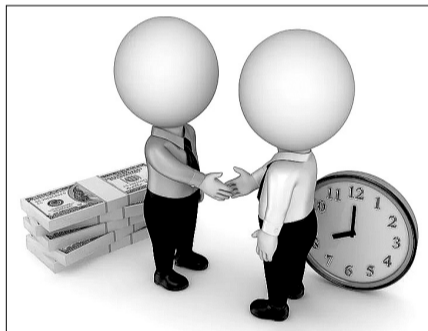
- Учтите, если выплата зарплаты задерживается более чем на 15 дней, работник вправе написать заявление о временном приостановлении работы, зарегистрировать его у работодателя и покинуть рабочее место, - предупреждает Екатерина Чич.

## Если остались на сверхурочную

Если вы устраиваетесь на работу с нормированным рабочим днем, тогда помните, что за сверхурочную работу начальство должно «накинуть» сверху: - за первые два сверхурочных часа - не менее чем в полуторном размере,

- за последующие - не менее чем в двойном.

По желанию сотрудника работодатель может «расплатиться» с ним отгулами. Если же отработанных сверхурочных часов на целый день отгула не хватает, сотрудник вправе отсутствовать на месте то количество часов, которые он переработал в предыдущий день или дни.



## Только отдых

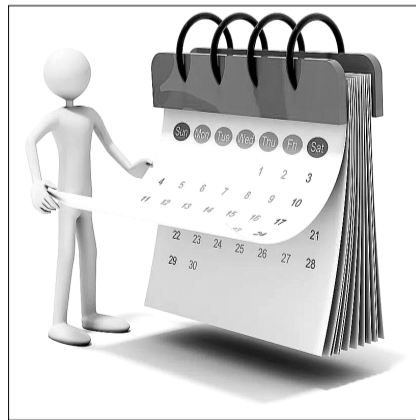


График отпусков на следующий календарный год составляется не позднее чем за две недели до окончания текущего. Уведомить о начале отпуска работодатель обязан не позднее чем за 14 календарных дней до его начала, выдать отпускные - не позднее чем за 3 календарных дня.

Взять отпускные и продолжать работать нельзя - компенсация за неиспользованный отпуск предусматривается только при увольнении. Однако если у человека ненормированный рабочий день и отпуск превышает 28 дней, он может попросить работодателя оплатить ему эти «сверхурочные» дни отпуска и выйти на работу (если речь не идет о вредных условиях труда). Если руководитель отзовет сотрудника из отпуска, работник сможет отгулять его в любое удобное для него время. Если отпуск работника совпадает с какими-то праздниками, он будет продлен на количество таких дней. Однако выходные дни, выпадающие на будни из-за переноса каких-то праздников, в число календарных дней отпуска не включаются. Например, 1 мая, выпадающее в этом году на вторник, - праздничный день, а 30 апреля и 2 мая - выходные, они для продления отпуска не засчитываются.

## Работа в выходной



Начальство просит поработать в выходной или праздничный день при том, что у вас нормированная работа? Пусть потрудится получить ваше письменное согласие и оформит приказ. Без них такой труд на вашей зарплате не отразится. Между тем работа в выходные и праздники оплачивается не менее чем в двойном размере. Или же, если обе стороны согласны,

работнику вместо оплаты предоставляется день отдыха. Но как бы руководство ни желало привлечь работников к сверхурочной работе, всех «озадачить» ею не сможет.

- Имеется несколько категорий граждан, которых запрещается привлекать к сверхурочной работе, а также в выходные и праздничные дни и в ночное время (с 22.00 до 6.00). Это беременные женщины и несовершеннолетние сотрудники. Женщины с детьми до трех лет, инвалиды и работники, воспитывающие ребенка-инвалида, могут привлекаться только с их письменного согласия. На этих же работников распространяется и запрет на служебные командировки, - отмечает Екатерина Чич.

## Когда отпуск?

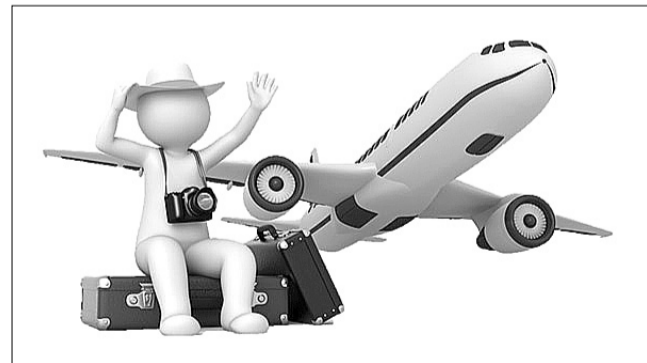
По истечении шести месяцев с момента трудоустройства работник имеет право уйти в отпуск на 28 календарных дней по согласованию с работодателем. Если годовой отпуск делится на части, одна из них должна составлять не менее 14 календарных дней. Если человек не отгуляет положенные по закону 28 дней отпуска в год, он вправе перенести неиспользованную часть на следующий год. Уйти на отдых до истечения 6 месяцев с начала трудоустройства или последнего отпуска имеют право:

- ▶ несовершеннолетние работники
- ▶ усыновители ребенка в возрасте до трех месяцев
- ▶ женщины перед отпуском по беременности и родам или после него.

У инвалидов отпуск должен составлять не менее 30 календарных дней, и они имеют право на дополнительный отпуск - до 60 календарных дней в году без сохранения зарплаты. Работающие пенсионеры могут рассчитывать на допотпуск до 14 календарных дней в году также без сохранения зарплаты.

Если сотрудник воспитывает ребенка-инвалида, работодатель обязан по его письменному заявлению предоставлять ежемесячно дополнительные 4 выходных дня с сохранением зарплаты.

При ненормированном рабочем дне работодатель обязан предоставить работнику дополнительные дни отпуска - не менее 3 дней в году.



## На работе отсутствует

А теперь рассмотрим случаи, когда работник имеет право не выйти на работу. Их немного:

- ▶ если заболел он сам или его ребенок (необходим больничный)
- ▶ если того требуют семейные обстоятельства (по согласованию с начальством)
- ▶ если у сотрудника регистрация брака
- ▶ если у работника родился ребенок
- ▶ если умер близкий родственник.

В последних трех случаях руководство обязано предоставить отпуск до пяти дней без сохранения зарплаты. **Имейте в виду, что обо всех вышеперечисленных случаях нужно предупреждать руководство письменно, иначе отсутствие на работе более четырех часов влечет увольнение.**