



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

**Тюменская областная организация Профсоюза
работников здравоохранения РФ**

ПАМЯТКА
МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ

Тюмень 2017 г.

Дорогой друг!

Ты вступаешь в новый этап своей жизни и тебе придется защищать свои права и трудовые интересы.

Конечно, ты понимаешь, что один в поле не воин. Именно по этому люди объединяются в профессиональные союзы.

Человек чувствует себя уверенней, когда знает, что он не один, что за ним стоит сила, сила его коллег и товарищей, а с этим, поверь, будут считаться.

Обязательно вступи в Профсоюз!

Профсоюз имеет правовую основу своей деятельности, определенные законом полномочия, огромный опыт решения проблем.

Вступив в профсоюз, работник - член профсоюза получает право:

- на бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым вопросам,
- на содействие профсоюза и его специалистов по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;
- на защиту профсоюзом от незаконного увольнения, других несправедливых действий;
- на профсоюзный контроль организациями профсоюзов за соблюдением трудовых прав членов профсоюзов;
- на содействие профсоюза в рассмотрении индивидуального и коллективного трудовых споров, бесплатное представительство в суде;
- на помощь в подготовке заявлений, жалоб и других судебных документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав членов профсоюзов;
- на оперативную защиту интересов по другим вопросам, в т. ч. по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте;
- на материальную помощь в случаях возникновения тяжелых жизненных обстоятельств,
- в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение,

Ты стал молодым специалистом. Знаешь ли ты свои права?

Мы поможем тебе!

Какие документы нужны при устройстве на работу?

При заключении трудового договора необходимо предъявить работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовая книжка (это не относится к работе по совместительству);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (например, сертификат).

Если ты заключаешь трудовой договор впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Когда тебе открывают трудовую книжку, в нее до занесения сведений о работе отдельной строкой делаются следующие записи:

- о времени службы в армии, на флоте, в органах федеральной службы безопасности, внутренних дел и всех видах охраны;
- о времени очного обучения в высших и средних специальных учебных заведениях, если это ранее не было занесено.

Работодатель не имеет права требовать от тебя документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Допустим, характеристику из учебного заведения, справку с места жительства или с места работы родителей.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора (ст.68 ТК РФ).

При приеме на работу тебя обязаны ознакомить с "Правилами внутреннего трудового распорядка", которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профкома) и коллективным договором.

Что такое трудовой договор?

При устройстве на работу с тобой обязаны заключить трудовой договор. Он составляется в письменной форме, в двух экземплярах, один из которых остается у тебя.

Трудовой договор должен содержать (ст. 57 ТК РФ):

- ✓ место работы (с указанием структурного подразделения) иначе работодатель может переместить работника без его согласия;
- ✓ дата начала работы;
- ✓ наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция, которую ты будешь выполнять;

- ✓ твои права и обязанности работника и работодателя;
- ✓ характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- ✓ режим труда и отдыха;
- ✓ условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), иначе не будет правовых оснований требовать этих выплат;
- ✓ виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Условие о том, что работник принят с испытательным сроком должно быть зафиксировано в трудовом договоре, иначе работник считается принятым без испытания (ст. 70 ТК).

Трудовой кодекс запрещает устанавливать испытание для молодежи в возрасте до 18 лет, для беременных женщин, для выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон и только в письменной форме. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Часто необоснованно заключаются срочные трудовые договора, перечень условий для заключения срочного трудового договора приведен в ст. 59 ТК.

Перевод и перемещение

Перевод на другую работу – это изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, при продолжении работы у того же работодателя или перевод к другому работодателю. В этом случае требуется письменное согласие работника.

По письменному соглашению сторон возможен перевод работника на другую работу у того же работника сроком до одного года, а в случаях замещения временно отсутствующего работника – до его выхода на работу (ст. 72.2 ТК РФ).

Не требуется письменного согласия перевод сроком до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случаях, предусмотренных в ст. 72.2 ТК РФ.

Оплата труда при временном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Если тебя переводят на работу, требующую более низкой квалификации, требуется твое письменное согласие.

Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК). Запрещено привлекать к работе в ночное время:

- ✓ беременных женщин,
- ✓ инвалидов,
- ✓ молодежь в возрасте до 18 лет.

С письменного согласия работников и при отсутствии противопоказаний в соответствии с медицинским заключением, возможно привлечение к работе в ночное время:

- ✓ женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,
- ✓ родителей детей-инвалидов,
- ✓ матерей и отцов, в одиночку воспитывающих детей в возрасте до пяти лет, опекуны детей указанного возраста.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ). Минимальные размеры повышения оплаты труда определяются Правительством РФ с учетом мнения РТК. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета), коллективным договором, трудовым договором.

Совместительство и совмещение

Совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени (ст.285 ТК РФ).

Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором - это дополнительная работа, порученная работодателем с письменного согласия работника за определенную доплату.

Размеры доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

Работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

Сверхурочная работа

Работа, которую ты производишь по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, называется сверхурочной.

К сверхурочным работам тебя могут привлечь только по причинам, изложенным в ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников моложе 18 лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний. Они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается (ст. 152 ТК РФ) за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Его минимальная продолжительность - 28 календарных дней, а для тех, кому меньше 18 лет - 31 календарный день.

Право на отпуск за первый рабочий год ты сможешь использовать по истечении шести месяцев работы, а с согласия работодателя и раньше (ст. 122 ТК РФ). Некоторым работникам по их заявлению оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев работы. Это женщины (перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него), работники в возрасте до 18 лет, работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев и др.

По желанию мужа отпуск может быть предоставлен в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

О времени начала отпуска ты должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Если это правило будет нарушено (ст.124), или не выплачены отпускные за три дня до начала отпуска (ст.136) отпуск по твоему заявлению будет перенесен на другой срок (ст. 124 ТК РФ).

Если во время ежегодного оплачиваемого отпуска ты заболел, то срок отпуска автоматически увеличивается на число календарных дней периода нетрудоспособности. О продлении отпуска ты должен поставить в известность работодателя.

При совпадении ежегодного и учебного отпусков, период, предназначенный для отдыха работника, должен быть перенесен или продлен.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ работника (по любой причине) от выполнения требования работодателя о выходе на работу до окончания отпуска (отзыв из отпуска) не является нарушением трудовой дисциплины.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125).

Труд беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

Если женщина, имеющая ребенка в возрасте до 1,5 лет, не может выполнять прежнюю работу, то по ее заявлению ей должна быть предоставлена возможность перевода на другую работу с оплатой труда не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

Беременных женщин запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Их нельзя уволить по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации). Если действие срочного трудового

договора истекает в период беременности женщины, работодатель обязан по заявлению женщины продлить этот договор до наступления у женщины права на отпуск по беременности и родам. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Охрана труда

В соответствии с разделом 10 ТК РФ (ст. ст. 209-226) работодатель обязан обеспечить работнику безопасные условия и охрану труда. В число его обязанностей входит обеспечение за свой счет средствами индивидуальной и коллективной защиты (специальной одеждой, обувью, смывающими и обезвреживающими средствами и т.д.), причем эти средства защиты должны быть сертифицированными.

Предусмотрено, что разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо иного уполномоченного органа работников.

Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в определенных законодательством случаях работодатель должен обеспечить за счет собственных средств.

Помимо этого работникам, занятым на работах с вредными условиями труда выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

Прекращение трудового договора

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по инициативе работодателя или в силу обстоятельств, не зависящих от воли сторон (например, призыв в армию).

[Увольнение по собственному желанию](#) в письменной форме предупредить об этом работодателя за две недели. По взаимному соглашению, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения ты имеешь право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если только на твое место не приглашен в письменной форме другой работник.

В последний день работы работодатель обязан выдать тебе трудовую книжку и произвести окончательный расчет.

[Увольнение по инициативе работодателя](#) возможно в следующих случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации или ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (п. 2 и 3 ст.81 ТК РФ) допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

В ст. 179 ТК РФ названы категории работников (семейные с двумя и более детьми и др.), которые при сокращении численности или штата пользуются преимущественным правом на оставление на работе - при условии равной производительности труда и квалификации с другими работниками. Коллективным договором этот перечень может быть расширен.

Запрещено увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Решения об увольнении работников - членов профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), ввиду их недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (подпункт "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ) или по причине неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ) принимаются работодателем при участии выборного профсоюзного органа в рассмотрении этих вопросов.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт "а" пункта 3 статьи 81);
- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77).

**ВСТУПАЙ В ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ!**