

**УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

**МОЛОДЕЖНОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

.....

**ПУТЕВОДИТЕЛЬ
ПО ТРУДОВОМУ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ДЛЯ
УЧАЩИХСЯ И ВЫПУСКНИКОВ**

.....



ДОРОГОЙ ДРУГ!

По окончании учебы практически все сталкиваются с тем, как эффективно реализовать свои способности, полученные знания и умения - трудоустроиться на интересную и достойно оплачиваемую работу.

Для успешного трудоустройства необходимо обладать определенными знаниями трудового права.



Трудовой кодекс Российской Федерации - главный законодательный акт, который регулирует трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

В данной брошюре ты получишь информацию по основным вопросам, возникающим в процессе трудоустройства. В брошюре по каждому вопросу приведены статьи Трудового кодекса Российской Федерации, примеры нарушений и варианты разрешения трудовых споров.

ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ СЛУЧАЕВ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НЕОБХОДИМО ОБРАЩАТЬСЯ:

- ↪ в первичную профсоюзную организацию (при наличии)
- ↪ в Государственную инспекцию труда в Алтайском крае (в т.ч. через интернет-сайт инспекции - опция «Обращение в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации», по телефону (3852) 29-04-76 либо по адресу электронной почты git22@ee4u.ru)
- ↪ в прокуратуру Алтайского края (через интернет-приемную или по телефону (3852) 22-20-17)
- ↪ на горячую линию администрации муниципального образования (номера телефонов размещены на сайте)

ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО ТРУДОВОГО СПОРА НАПРАВЬТЕ:

- ↪ исковое заявление в районный (городской) суд по месту нахождения работодателя или по месту жительства заявителя - в течение 3 месяцев
- ↪ заявление в комиссию по трудовым спорам (при наличии) - в течение 3 месяцев

ОСНОВНЫМ ДОКУМЕНТОМ, РЕГУЛИРУЮЩИМ ПРАВООТНОШЕНИЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ, ЯВЛЯЕТСЯ



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

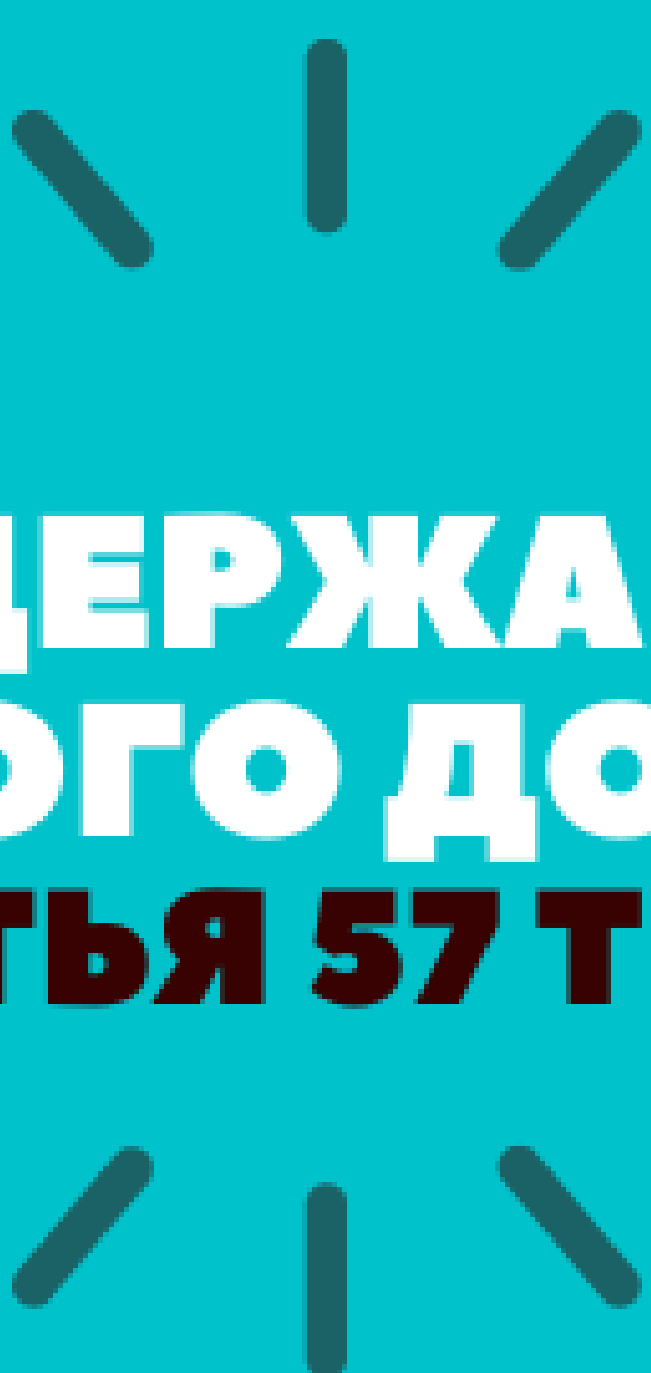
➤ Занятость без оформления трудового договора с устной договоренностью о размере зарплаты не только ущемляет права работников, но неизбежно приводит к негативным последствиям, ведь официально работника не существует.



ВЫ МОЖЕТЕ ОТСТОЯТЬ СВОИ ЗАКОННЫЕ ПРАВА И ОБРАТИТЬСЯ:

➤ в первичную профсоюзную организацию (если таковая имеется на предприятии) с заявлением о представлении интересов и защите нарушенных социально-трудовых прав;

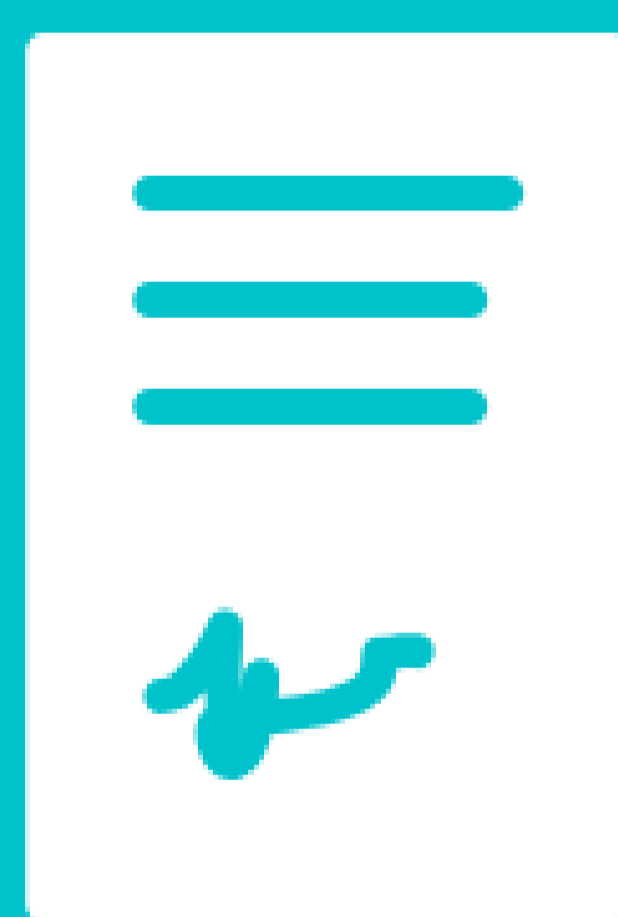
➤ к работодателю с письменным заявлением об оформлении трудового договора с указанием реального размера заработной платы, внесении записи в трудовую книжку о приеме на работу, погашении задолженности (в т.ч. по налогам и сборам).



СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТАТЬЯ 57 ТК РФ)

ОБЯЗАТЕЛЬНО В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ УКАЗЫВАЮТСЯ:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя
- место и дата заключения трудового договора
- место работы
- трудовая функция (конкретный вид поручаемой работнику работы)
- дата начала работы. В случае, когда заключается срочный трудовой договор - срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха
- гарантии и компенсации
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)
- условия труда на рабочем месте
- условие об обязательном социальном страховании работника
- другое



ПРИМЕР

Молодой человек решил подработать во время летних каникул. Приступил к работе, но трудовой договор не был заключен. Отработал несколько дней и заболел. После выздоровления вышел на работу, но на его месте работал уже другой. За отработанное время оплату молодой человек не получил.

Работник обратился в Государственную инспекцию труда, но поскольку на руках у него не было документов, подтверждающих факт трудоустройства, ему было рекомендовано обратиться с исковым заявлением в суд.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (УВОЛЬНЕНИЕ) (СТАТЬЯ 77 ТК РФ)

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- соглашение сторон
- истечение срока трудового договора
- по инициативе работника
- по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации, либо ее реорганизацией
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон
- нарушение установленных правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

ПРИМЕР

Работник был уволен за прогул из-за отсутствия на работе в течение нескольких дней. В это время он получал лечение на дому, что подтверждено выпиской из амбулаторной карты. Листок нетрудоспособности работнику не выдавался.

Работник обратился в суд, но вывод суда: увольнение правомерно. Работник отсутствовал на рабочем месте без уважительной причины. Лечение на дому не может быть признано надлежащим основанием для освобождения от работы, если листок нетрудоспособности отсутствует.

ИЗМЕНЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТАТЬИ 72, 74 ТК РФ)

- Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
- Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме
- О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца
- Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу
- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается



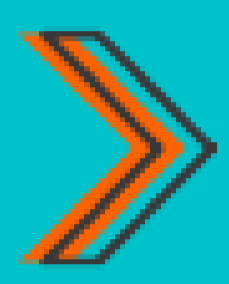
ПРИМЕР

По согласованию с работником в трудовой договор внесли изменения в части снижения окладной части в структуре заработной платы и увеличения стимулирующих выплат (премии). При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору не была указана причина уменьшения оклада. Фактически уровень заработной платы снизился. После обращения работника в суд по вопросу снижения уровня заработной платы дополнительное соглашение к трудовому договору было признано недействительным.



СРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТАТЬИ 58, 59 ТК РФ)

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ МОГУТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ



на неопределенный срок

- если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок
- трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок



на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен действующим законодательством

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в других случаях.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок



ПРИМЕР

Работника уволили в связи с истечением срока трудового договора, при этом отсутствовали причины, послужившие основанием для его заключения на определенный срок.

В соответствии с существующей судебной практикой увольнение в такой ситуации является неправомерным.

ОПЛАТА ТРУДА (СТАТЬИ 129-135 ТК РФ)

- Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.
- Заработная плата состоит, как правило, из оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат.
- Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.
- Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

МРОТ с 01.01.2020 в целом по Российской Федерации установлен в размере 12130 рублей (Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ), при этом выплаты компенсационного характера (районный коэффициент, за сверхурочную работу, работу в ночное время, за совмещение и другие) начисляются сверх МРОТ.

При этом в соответствии региональным соглашением минимальная заработная плата в Алтайском крае для организаций внебюджетного сектора экономики (за исключением организаций сельского хозяйства) установлена в размере 13000 рублей. Также предусмотрено, что в состав МРОТ не включаются не только выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) и другие компенсации, но и стимулирующие и иные социальные выплаты, которые выплачиваются работодателем.



ПРИМЕР

Девушка трудоустроилась на условиях неполного рабочего времени (на половину ставки), в трудовом договоре было определено, что заработная плата состоит из оклада (5000 рублей) и премии при условии выполнения объема работ (размер не был урегулирован). Устно была заявлена заработная плата в размере 10000 рублей.

Отработав полный месяц и выполнив установленный объем работы, а также при отсутствии нареканий, девушке выплатили только оклад в размере 5000 рублей, т.е. ниже МРОТ (рассчитанного пропорционально отработанного времени).

Работница обратилась в Гострудинспекцию. На основании выданного инспекцией предписания, работодатель доплатил девушке еще 1500 рублей (до половины МРОТ).

ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (СТАТЬИ 136, 142 ТК РФ)

- Выплата заработной платы производится в денежной форме. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы.
- При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:
 - о составных частях заработной платы и иных сумм (отпускные, компенсации и другие), начисленных работнику за расчетный период (месяц);
 - о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
 - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.
- В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в ряде случаев, например:
 - в периоды введения чрезвычайного положения;
 - в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
 - работникам, выполняющим работы, непосредственно связанные 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. При этом работник обязан выйти на работу на следующий рабочий день после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.
- На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

ПРИМЕР

В организации работникам задержали выплату заработной платы. Работники направили коллективное обращение в Гострудинспекцию. После проведения проверки работодатель был привлечен к административной ответственности. Работникам была произведена выплата заработной платы с процентами (денежной компенсацией) согласно статьи 236 ТК РФ.

ВРЕМЯ РАБОТЫ (СТАТЬИ 91-99 ТК РФ)

- Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с условиями трудового договора и правилами внутреннего трудового распорядка должен исполнять трудовые обязанности.
- Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Например, для работников в возрасте до 16 лет продолжительность рабочего времени должна составлять не более 24 часов в неделю.
- Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста.
- По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.
- При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.



ПРИМЕР

Достаточно часто встречаются случаи привлечения сотрудников к работе сверхурочно без соответствующей оплаты труда. При обращении в Гострудинспекцию необходимо предоставить доказательства работы сверхурочно.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ (СМЕНЫ) (СТАТЬЯ 94 ТК РФ)

➤ Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте:

от 14 до 15 лет - 4 часа,

от 15 до 16 лет - 5 часов,

от 16 до 18 лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте:

от 14 до 16 лет - 2,5 часа,

от 16 до 18 лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

➤ Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

➤ Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.



ПРИМЕР

В трудовом договоре с четырнадцатилетним парнем не было внесено условие о сокращенной продолжительности ежедневной работы. Фактически молодой человек работал по 8 часов, в конце месяца работодатель выплатил заработную плату в размере 0,5 МРОТ.

После обращения в Гострудинспекцию были внесены соответствующие изменения в трудовой договор с работником, а также работодатель доплатил работнику до МРОТ.

ВРЕМЯ ОТДЫХА (СТАТЬИ 106 – 120 ТК РФ)

- **Виды времени отдыха:**
 - перерывы в течение рабочего дня (смены);
 - ежедневный (междусменный) отдых;
 - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - нерабочие праздничные дни;
 - отпуска.
- В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.
- Время предоставления перерыва, его конкретная продолжительность и другие условия устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (с которыми работник должен быть ознакомлен под роспись) или по соглашению между работником и работодателем.
- Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.
- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью в 28 календарных дней. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
- Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.
- Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.



ПРИМЕР

Несовершеннолетний парень, отработав год, обратился к работодателю с просьбой предоставить ему ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Работодатель предоставил оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Вместе с тем в соответствии со статьей 267 ТК РФ несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Парень обратился за консультацией в профсоюзную организацию и вопрос был урегулирован – ему предоставили еще 3 дня оплачиваемого отпуска.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК (СТАТЬИ 70, 71, 207 ТК РФ)

- При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
- Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.
- Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.
- При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.
- При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.
- Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.
- Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

ПРИМЕР

Работник обратился с исковым заявлением в суд о неправомерном увольнении по результатам испытания (часть 1 статьи 71 ТК РФ), при этом условие об испытании не было предусмотрено трудовым договором и до начала работы не было оформлено в виде отдельного документа.

По решению суда увольнение признано неправомерным, работник был восстановлен на прежнем месте работы.

В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть предусмотрено в отдельном документе, если стороны оформили его до начала работы (часть 2 статьи 70 ТК РФ). При отсутствии такого документа работник считается принятым без испытания.

Часто встречаются случаи привлечения молодых людей к работе без оплаты на время испытательного срока. Необходимо обратиться к работодателю с письменным заявлением об оформлении трудового договора с указанием размера заработной платы, в противном случае - отказаться от такой работы.

ТРУДОВАЯ КНИЖКА Ч. I (СТАТЬИ 62,65, 66, 66.1 ТК РФ)

- ! Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.
- При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в числе прочих документов трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
- При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в территориальный орган Пенсионного фонда (далее - ПФРФ) сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.
- В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.
- Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.
- В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.
- Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в установленном законодательством порядке для хранения в информационных ресурсах ПФРФ.
- В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах ПФРФ, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их для хранения в информационных ресурсах ПФРФ.

ПРИМЕР

Девушка, впервые трудоустраиваясь, не принесла трудовую книжку, при этом трудовой договор был заключен. Проработав месяц, девушка нашла более интересную работу и решила уволиться.

В день увольнения работнице не были выданы ни трудовая книжка, ни сведения о трудовой деятельности. После обращения девушки в Гострудинспекцию работодатель открыл индивидуальный лицевой счет на работницу, и представил в территориальный орган ПФРФ сведения, необходимые для регистрации бывшей работницы в системе индивидуального (персонифицированного) учета. А также выдал девушке сведения о трудовой деятельности в бумажном виде.

ТРУДОВАЯ КНИЖКА Ч. II (СТАТЬИ 62, 65, 66, 66.1 ТК РФ)



ВАЖНО!!!

- В 2020 году проходит добровольный переход на электронные трудовые книжки (в соответствии с Федеральными законами от 16.12.2019 № 436 и № 439).
 - До 31.12.2020 необходимо подать заявление действующему или последнему работодателю о переходе на электронную трудовую книжку или о сохранении бумажной трудовой книжки.
-
- В электронной трудовой книжке будут отображаться сведения о трудовой деятельности начиная с 2020 года, а именно:
 - места и периоды работы;
 - должность (специальность, профессия);
 - квалификация (разряд, класс, категория);
 - даты приема, увольнения, перевода на другую работу;
 - основания прекращения трудового договора.
 - Граждане, выбравшие электронную трудовую книжку, получают бумажную трудовую на руки с соответствующей записью о сделанном выборе. Бумажная трудовая книжка при этом не теряет своей силы и продолжает использоваться наравне с электронной. Необходимо сохранять бумажную книжку, поскольку она является источником сведений о трудовой деятельности до 2020 года.
 - При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию. Для работников, которые не подадут заявление в течение 2020 года, несмотря на то, что они трудоустроены, работодатель также продолжит вести трудовую книжку на бумаге.
 - У тех, кто впервые устроится на работу начиная с 2021 года, сведения о трудовой деятельности будут формироваться *только в электронной форме*.
 - Сведения электронной трудовой книжки можно будет получить:
 - в личном кабинете на сайтах PFRF.RU, GOSUSLUGI.RU;
 - у последнего работодателя;
 - в клиентской службе Пенсионного фонда России, МФЦ.



ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТАТЬЯ 64 ТК РФ)

- ❗ Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
- Не допускается прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.
- Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
- Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
- По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.
- Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.



ПРИМЕР

Работодатель вправе потребовать, чтобы соискатель располагал необходимым опытом работы в соответствующей сфере деятельности для эффективного выполнения работником своих обязанностей по должности (профессии).

Если у соискателя нет необходимого опыта работы для замещения должности, ему может быть отказано в приеме на работу.

УЧЕБНЫЙ ОТПУСК (СТАТЬИ 173-177, 287 ТК РФ)

- Работодатель обязан предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, учебные отпуска с сохранением среднего заработка или без оплаты
- Работник имеет право на учебный отпуск, если:
 - получает образование соответствующего уровня впервые;
 - обучается по аккредитованной образовательной программе.
- Учебный отпуск предоставляется только по основному месту работы.
- Продолжительность учебного отпуска зависит от уровня образования, получаемого работником.
- При обучении по образовательным программам, не имеющим государственной аккредитации, учебный отпуск предоставляется, только если такое условие включено в коллективный или трудовой договор.
- Работник, совмещающий работу с получением образования, также может претендовать на:
 - уменьшение продолжительности рабочего времени;
 - оплату проезда к месту учебы и иные выплаты.



ПРИМЕР

Девушка совмещает с работой обучение в аспирантуре (заочная форма обучения). Работодатель (официальное трудоустройство, белая зарплата) отказывает в предоставлении оплачиваемого учебного отпуска для прохождения установочной сессии.

При обращении работницы в Гострудинспекцию ситуация была урегулирована.