



# НЕДЕЛЯ

## 8 ноября — 14 ноября

# На ТВ

# Договор дороже денег!

«Прямая линия» на ОТВ в новом сезоне объединила пять программ различной тематики. Ежедневно в 18:30 по будням - беседа в прямом эфире на одну из наиболее актуальных тем, возможность задать вопросы и получить квалифицированную консультацию специалиста. По понедельникам «Прямая линия» на ОТВ посвящена теме трудовых отношений. Работа в жизни взрослого человека занимает очень важное место. Между тем отношения с работой, а точнее правильно оформленные отношения с ней — дело непростое. Безусловный плюс программы «Прямая линия» — в ней не только рассказывают о регламенте трудовых отношений и отвечают на вопросы телезрителей — программа помогает разобраться в конкретных ситуациях и даёт алгоритм действий для их разрешения.

25 октября ведущая программы «Прямая линия. Трудовые отношения» Анастасия Анисимова беседовала в прямом эфире с заместителем руководителя Государственной инспекции труда по Свердловской области Ольгой Савчук на тему договорных отношений с работодателем. Предлагаем вам ответы на некоторые наиболее интересные вопросы.

### СПРАВКА:

*Трудовой договор — это соглашение между нанимателем и работником. Именно в этом документе оговорены взаимные права и обязанности сторон. Так, работодатель должен предоставить сотруднику работу, обеспечить нормальные условия труда и в полном размере выплачивать заработную плату. А работник обязуется лично выполнять свою трудовую функцию и соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.*

*Это общие формулировки из Трудового кодекса (ст. 56). И каждый отдельно взятый трудовой договор обязан им соответствовать. Но в каждом будут свои частности, тщательно изучите которые — первое правило работника. И так, в трудовом договоре должны быть досконально прописаны:*

- Ваши должностные обязанности (следите за тем, чтобы формулировки были четкими и понятными, иначе может получиться, что вам придётся выполнять ту работу, о которой вы и не догадывались);
- в договоре должны быть обозначены условия оплаты — оклад, все премиальные и бонусы, а также компенсации;
- там же, как правило, прописывают режим работы и отдыха (начало и конец рабочего дня, выходные, перерыв на обед).

*В трудовых договорах много и других нюансов, изучите которые нужно ДО подписания документа.*

### ВАЖНО ЗНАТЬ!

*Условия договора не могут быть изменены работодателем в одностороннем порядке! Поэтому с тем, что вы подписали, — вам жить и работать.*

### ПОМНИТЕ!

*Договор обязательно должен быть составлен в 2-х экземплярах и подписан обеими сторонами трудовых отношений. Один экземпляр храните у себя — ведь это гарантия того, что в него не будет внесено никаких поправок без вашего ведома.*

**Вопрос от зрителя:** Существует ли такое понятие, как «ненормированный рабочий день»? Должно ли это указываться в трудовом договоре?

**О. Савчук:** Такое понятие есть. ТК РФ предусматривает компенсацию за работу в ненормированном режиме. Законодатель гарантирует работнику дополнительный отпуск не менее трёх календарных дней, которые приобщаются к общему отпуску. Перечень должностей, для которых предусматривается ненормированный рабочий день, прикрепляется к коллективному договору на предприятии. Если коллективный договор отсутствует, это может быть просто отдельный перечень, утверждённый работодателем. В ТД обязательно должно быть внесено, что работник занят на работе с ненормированным режимом. Но такой режим — это эпизодическое привлечение работника распоряжением работодателя за пределами нормы рабочего дня. Работать постоянно в ненормированном режиме нельзя. Это оговорено Трудовым кодексом.

**А. Анисимова:** Если в трудовой договор внесена норма, противоречащая ТК РФ или кол-

лективному договору, что делать в такой ситуации? Например, в договоре прописано, что предусмотренный отпуск — 14 дней...

**О. Савчук:** В ст. 8 ТК РФ говорится, что трудовой договор и любой другой локальный акт, составленный работодателем, должен соответствовать нормам трудового законодательства РФ. Те положения, которые противоречат этому законодательству, считаются недействительными. И потребовать восстановления нарушенного права работник может в любое время, независимо от того, когда был подписан договор.

**Вопрос от зрителя:** Я принята на работу на определённую должность. Подписана должностная инструкция. Могут ли меня заставить подписать ещё одну должностную инструкцию, мотивируя тем, что я всё равно фактически выполняю эту работу?

**О. Савчук:** Это можно сделать, если за два месяца уведомить работника о готовящихся изменениях. Если работник согласен, то вносятся изменения. Любой надзорный орган и работник опираются на те документы, что были



### ПРЯМАЯ ЛИНИЯ

тема программы: **“Договор дороже денег!”**  
 телефон прямого эфира: (343)355-05-06, ICQ:410-100-464,  
 SMS: 8-922-222-50-59 (стоимость сообщения по тарифу оператора связи)

составлены при приёме на работу. Как бы работодателю ни хотелось впоследствии добавить работнику функций, это всё делается через процедуру изменения ТД. А уведомить о таком своём желании работодатель обязан за два месяца до внесения изменений.

**Вопрос от зрителя:** Должен ли работник при графике «два через два» выходить на санитарный день в свой выходной? Если нет, то на какой документ можно сослаться?

**О. Савчук:** График смен обязательен для обеих сторон. У работодателя нет права привлекать работника к каким-либо работам в его выходной день. Время отдыха — это свободное время работника, которым он волен распоряжаться, как ему угодно.

**А. Анисимова:** Что делать, если работодатель предлагает работнику заключить с ним гражданско-правовой договор (договор подряда) вместо трудового договора? Стоит ли соглашаться? Чего лишает себя работник, подписывая договор подряда?

**О. Савчук:** Здесь выбор остаётся за работником. Подписывая этот договор (гражданско-правовой), он должен знать, что для него не будет предусмотрен ряд гарантий трудового законодательства: оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности, по уходу за ребёнком, компенсации за вредные условия труда. Если на производстве происходит несчастный случай с работником, с которым заключен гражданско-правовой договор, то компенсационные выплаты он может получить только от самого работодателя, потому что государство не будет выплачивать компенсации, так как работодатель не платит за такого работника взносы в страховые фонды (ФСС).

**Вопрос от зрителя:** Я работаю на заводе. Уже второй месяц нас заставляют работать по 12 часов, не предоставляя отпуск. Хотя по ТД у нас предусмотрен 8-часовой рабочий день и еже-

годный оплачиваемый отпуск. **Что делать в такой ситуации?**

**О. Савчук:** Отменять отпуск, тем более, если вредные условия труда, работодатель не имеет права. Точно так же не может привлекать к двенадцатичасовой работе. Это нарушение. За более подробной информацией можно обратиться к нам — в инспекцию труда.

**А. Анисимова:** Есть ли общий список документов, которые работник обязан предъявить при приёме на работу? Или он формируется работодателем на своё усмотрение?

**О. Савчук:** Существует общий перечень документов, предусмотренный ст. 65 ТК РФ.

**А. Анисимова:** Как работнику обосновать свою позицию, доказать работодателю, что у последнего нет права на привлечение к собраниям или работам в выходной день?

**О. Савчук:** Прежде всего, нужно апеллировать к документу, который называется «График сменности», где чётко указаны рабочие и выходные дни работников.

**Вопрос от зрителя:** ТД должен быть заключён только после испытательного срока, или заключить его необходимо с первого дня работы, независи-

**СПРАВКА:**  
**ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ С ВАС МОГУТ ТРЕБОВАТЬ:**  
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;  
 - трудовую книжку;  
 - пенсионное страховое свидетельство;  
 - документы воинского учёта;  
 - документ об образовании.

**ТРЕБОВАТЬ ДРУГИЕ ДОКУМЕНТЫ РАБОДАТЕЛЬ НЕ ИМЕЕТ ПРАВА!**  
 Статья 65 ТК РФ

**мо от того, предполагается испытательный срок или нет?**

**О. Савчук:** ТД заключается в момент, когда работник принимается на работу. Он может предусматривать наличие испытательного срока и его продолжительность. Ст. 70 ТК РФ содержит перечень продолжительности испытательного срока и перечень лиц, для которых он не может быть установлен.

**Вопрос от зрителя:** Должен ли работник на период работы сдавать трудовую книжку работодателю? В ТК РФ сказано: должен предъявить.

**О. Савчук:** Работник обязан сдать трудовую книжку работодателю. Он полностью отвечает за хранение и ведение трудовых книжек.

**А. Анисимова:** Если под различными предложениями работодатель не выдаёт работнику на руки ТД, что делать, куда обратиться?

**О. Савчук:** Надо разбираться с причинами отказа в выдаче трудового договора работнику на руки. Ведь, возможно, работник даже не значится в списках этой организации, раз договор ему не выдают. Если самостоятельно решить эту проблему с работодателем не получается, нужно обратиться в Государственную инспекцию труда по Свердловской области.

### ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА ПО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

620004, Екатеринбург, ул. Малышева, д. 101, а /я 61.  
 Часы приёма граждан с жалобами и обращениями: пн - чт (9.00 - 17.00), пт (9.00 - 16.00).  
 Горячая линия: (343) 375-67-96, 262-65-30.  
 С собой необходимо иметь:  
 1. документ, удостоверяющий личность  
 2. документы, подтверждающие наличие трудовых отношений (трудовой договор, трудовая книжка и пр.)  
 3. документы, относительно которых возникли вопросы (приказы, распоряжения, расчётные листки и пр.)  
 4. данные об организации: полное наименование, адреса и телефоны, ФИО руководителя.

Смотрите программу «Прямая линия. Трудовые отношения» по понедельникам в 18:30 на телеканале ОТВ. Свои вопросы вы можете присылать заранее pl@obltv.ru. Телефон прямого эфира: (343)355-05-06. Номер для СМС: 8(922)222-50-59