



5. Каким временем на отдых располагает работник?

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Это перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусуточный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни и отпуска (ст. 107 ТК РФ). При этом к перерывам в течение рабочего дня относятся: обеденный перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ); специальные перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ); перерывы для кормления ребёнка (ст. 258 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только (за исключением случаев, приведённых в ст. 113 ТК РФ) с письменного согласия работника и оплачивается не менее чем в двойном размере (либо с однократной оплатой, но с выделением дополнительного дня отдыха). В любом случае, требуйте от начальника письменный приказ с указанием дня выхода и получите заверенную копию этого приказа **прежде чем согласиться** выйти в этот день на работу.

Знайτε свои права. И помните, что спасение утопающих – дело рук самих утопающих; никогда не доверяйте свою судьбу «добрым» начальникам (или чиновникам) сверху или непонятным «доброжелателям» со стороны. Всё – в ваших руках, в руках вашего трудового коллектива.

Консультацию же по трудовым правам и сопутствующим вопросам вы можете получить у единомышленников по раскрытой здесь теме, среди таких же трудящихся как и вы, объединённых на общих началах в единое трудовое братство нашей страны, Российский Объединённый Трудовой Фронт (РОТ ФРОНТ).

Настоящий информационный материал является специальным выпуском общероссийской газеты «Московский Фронт», свидетельство о регистрации ПИ № ФС77-68568 от 17 февраля 2017 г. Распространяется в соответствии со статьёй 29.4 Конституции РФ



Движение «Трудовой Нижний Новгород»
 Контакты: тел. 8-906-366-95-31, 433-16-36,
 Почта: 603000, г. Нижний Новгород, а/я 32,
 Адрес электронной почты: nn@labornn.ru
 Заходи на сайт движения: labornn.ru
 тир. 999 экз.

КАК ЗАЩИТИТЬ ТРУДОВЫЕ ПРАВА



Год за годом растут цены на всё. На продукты, на ЖКХ, на транспорт, одежду. Едва ли можно замечать столь же стремительный и столь же стабильный рост зарплат среди наших соотечественников. Пожалуй, наиболее объективным выражением российской действительности последних лет может быть утверждение, что на отечественном рынке растёт цена всего... кроме цены рабочей силы.

Но на самом деле дела обстоят ещё хуже: большинство трудящихся нашей страны не имеют должных знаний не только о **рабочем движении**, но даже о базовых трудовых правах. Так вот, поскольку каждый из нас заинтересован в том, чтобы исправить ситуацию и попытаться сделать нашу жизнь лучше, попробуем что-то предпринять.

Начнём мы с самого простого, - произведём небольшой правовой ликбез, кратко пробежавшись по наиболее частым темам:



1. Когда и в каком порядке должна выплачиваться зарплата?

По закону, выплата зарплаты производится в денежной форме, в рублях. Зарплата выплачивается **не реже чем каждые полмесяца**, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором, причём при совпадении дня выплаты с выходными или праздничными днями выплата зарплаты производится накануне (ст. 136 ТК РФ).

Зарплата должна выплачиваться, как правило, **в месте выполнения вами работы** (ст. 135 ТК РФ), либо перечисляется на указанный вами **счёт в банке** на условиях, определённых трудовым или коллективным договором. При выплате зарплаты работодатель обязан выдавать вам **расчётный листок**, в котором прописаны все составные части зарплаты.



2. Что делать, если зарплата не выплачивается?

Помимо обращения в суд, в инспекцию труда или прокуратуру, в случае задержки зарплаты на срок более 15 дней, вы имеете право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу **на весь период до выплаты задержанной суммы** (ст. 142 ТК РФ), причём работодатель **обязан будет возместить не полученный вами средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления вами исполнения трудовых обязанностей, с уплатой процентов (денежной компенсации)** в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

Если речь идёт о невыплате части зарплаты, то приостановка работы возможна лишь в том случае, если работодатель **не оспаривает** свою обязанность выплатить эту сумму (т.е. нет спора о размере причитающейся вам зарплаты). Однако поскольку вопрос оспаривания сам по себе не очевиден, прежде всего, необходима консультация юриста.



3. Что делать, если большая часть зарплаты выплачивается в виде премии?

Соглашаясь на такие условия оплаты труда, вы должны понимать, что работодатель в любой момент может выплатить вам только оклад, не выплатив премию, и возможностей оспорить его действия у вас будет мало. Поэтому постарайтесь максимально **прояснить условия и показатели премирования**, т.е. в каких случаях и за что платится премия; имеет ли работодатель право не выплатить вам премию, и если да, то в каких случаях; имеется ли в организации Положение о премировании; отражены ли в вашем трудовом договоре условия премирования и т.д.



4. Продолжительность рабочего времени. Сверхурочные работы.

Нормальная продолжительность рабочего времени закреплена в законодательстве РФ и не должна превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), из расчёта 5 дней по 8 часов. Однако работодатель вправе установить ненормированный график работы, введя т.н. **суммированный учёт** рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), что, впрочем, ему ещё **потребуется обосновать** логически, иначе работникам не составит особого труда оспорить правомерность введения этой меры (в судебном порядке).

Сверхурочной считается работа, выполненная за пределами установленного для работника рабочего времени. **Важно:** сверхурочными считаются только те часы, которые назначены работодателем (ст. 99 ТК РФ). Если сотрудник по собственной инициативе задержался на работе, то отработанные им часы не считаются сверхурочными и не оплачиваются. Если работодатель откажется оплатить сверхурочную работу, надо будет в суде доказать сам факт работы и её продолжительность, а также то, что работа выполнялась по указанию работодателя. Поэтому, если работодатель предлагает вам поработать сверхурочно, – **прежде чем согласиться**, потребуйте от него письменный приказ с указанием количества сверхурочных часов и получите заверенную копию этого приказа.

Важно: в любом случае, продолжительность сверхурочных работ не должна превышать 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.