



РЕАЛИЗАЦИЯ ВАШИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ

- Заключение трудового договора
- Испытание при приеме на работу
- Изменения, определенные сторонами условий трудового договора, в том числе, перевод на другую работу
- Расторжение трудового договора
- Договор обучения

Федерация профсоюзов Республики Казахстан
г.Астана, пр.Абая, 38, www.fprk.kz
Учебно-методический центр ФПРК
тел./факс: 8 (7172) 21-61-63; 21-58-31;
e-mail: kursyfprk@fprk.kz

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Работодатель обязан при приеме на работу заключать трудовой договор с работниками (ст. 23 ТК РК).

- За необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет установлена ответственность (ст. 25, 185 ТК РК).

- Если Тебе отказано в заключение трудового договора, требуй от работодателя сообщить причину отказа в письменной форме.

- Отказ в заключение трудового договора – обжалуй в суд.

- Требуй оформления трудового договора в письменной форме, работодатель обязан указать в нем все составляющие Твоей заработной платы (конкретный оклад, премию, надбавки и т.д.) и другие условия (ст. 28 ТК РК).

- Работнику более выгодно, когда в трудовом договоре указано конкретное подразделение, в которое он принимается на работу.

- Ставь свою личную подпись на экземпляре, передаваемом работодателю только после того, как Тебе выдадут второй идентичный экземпляр договора, подписанный работодателем и заверенный печатью организации (ст. 32 ТК РК).

- Храни у себя этот экземпляр трудового договора. Не отказывайся при приеме на работу от подпи-

сания трудового договора, от ознакомления под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором после их изучения. Таковую возможность работодатель предоставить работнику обязан.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

- Если условие об испытательном сроке отсутствует в трудовом договоре, знай, что Ты принят на работу без испытательного срока (ст. 36 ТК РК).

- Испытательный срок может устанавливаться не всем. При приеме на работу испытательный срок не устанавливается для лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности; лиц, окончивших организации послесреднего, высшего и послевузовского образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня их окончания; инвалидов (ст. 36 ТК РК).

- Помни, для всех, срок испытания не может превышать трех месяцев. При этом, испытательный срок включается в трудовой стаж. В испытательный срок не засчитывается период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

ИЗМЕНЕНИЯ, ОПРЕДЕЛЕННЫЕ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, В ТОМ ЧИСЛЕ, ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

- Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, перевод на другую работу, не допускается без соглашения сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РК (ст. 43, 44, 47 ТК РК).

- Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 48 ТК РК).

- Помни, что переводом на другую работу является постоянное или временное изменение Твоей трудовой функции, поручение работы при выполнении которой изменяются условия труда, перевод в обособленное структурное подразделение, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 41 ТК РК).

- Без согласия работник может быть переведен на другую работу на срок до одного месяца в течение календарного года на другую, не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе на срок до одного месяца в случаях, прямо указанных в Трудовом кодексе: в случае производственной необходимости, простоя, а также для замещения отсутствующего работника (ст. 43, 44 ТК РК).

- Не соглашайся на перевод на работу, противопоказанную Тебе по состоянию здоровья, это запрещено (ст. 46 ТК РК).

- Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с Твоего письменного согласия (ст. 41, 48 ТК РК)

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Ты имеешь право расторгнуть трудовой договор в любое время, предупредив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за один месяц, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РК или коллективным договором (ст. 57 ТК РК).

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем Твоего заявления об увольнении, в подтверждение получения которого Ты должен иметь подтверждающую подпись или почтовое уведомление о его вручении работодателю.

До истечения срока предупреждения об увольнении, по общему правилу, трудовой договор может быть расторгнут только, если работодатель дал на это согласие.

Работник может также письменно предупредить работодателя о расторжении трудового договора в срок, указанный в заявлении, в случаях, когда расторжение трудового договора обусловлено невозможностью продолжения работы.

Работник вправе письменно уведомить работода-

теля о невыполнении работодателем условий трудового договора. В случае, если по истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнение условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

При этом, у работника есть право в течение срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьёй, работник в письменной форме вправе отозвать заявление о расторжении трудового договора.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку, или иной документ, подтверждающий трудовую деятельность работника (ст. 63 ТК РК). При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику производится не позднее трёх рабочих дней после его прекращения (ст. 134 ТК РК).

ДОГОВОР ОБУЧЕНИЯ

Трудовой кодекс устанавливает 3 вида таких договоров профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников или иных лиц (ст. 140 ТК РК):

- непосредственно в организации;
- в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;

- в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

Договор обучения – письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Договор обучения действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока. В течение срока действия договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.