

Ноябрь, 2012 г.

Екатерина Диковская

Что нужно знать при устройстве на работу

Материал сделан в рамках программы «Специализированный ресурсный методический центр для социально ориентированных некоммерческих организаций (СО НКО) в области защиты прав и комплексной помощи социально-исключенным группам населения, а именно бездомным и гражданам без регистрации», реализуемой СПББОО «Ночлежка», при финансовой поддержке Министерства экономического развития Российской Федерации, при информационной поддержке Межрегиональной Сети «За преодоление социальной исключенности».

Содержание

Документы для устройства на работу.	
Получение и восстановление отсутствующих документов.....	2
Если работодатель отказал в приеме на работу	4
Если работодатель не выплачивает зарплату	5
Приложение: ст. 3 ТК РФ	5

Документы для устройства на работу. Получение и восстановление отсутствующих документов



При оказании консультаций по данному вопросу гражданам без регистрации следует обратить их особое внимание на то, что запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных [Трудовым Кодексом](#), в т.ч. регистрацию в данном населенном пункте и ИНН.

Трудовым законодательством, ст. 65 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК), определен список документов, необходимых при трудоустройстве:

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
2. Трудовая книжка.



При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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.

3. **Страховое свидетельство** государственного пенсионного страхования (СНИЛС¹). В случае утраты имевшегося ранее страхового пенсионного свидетельства необходимо обратиться в Пенсионный фонд РФ для его восстановления.



4. **Документы воинского учета** (военный билет) для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
5. **Документ об образовании**, о квалификации или наличии специальных знаний: при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
6. **Справка о судимости.** При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим ТК, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, требуется справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

¹ СНИЛС – страховой номер индивидуального лицевого счета гражданина в системе обязательного пенсионного страхования. СНИЛС является уникальным и принадлежит только одному человеку. Здесь содержатся все данные о начисленных и уплаченных работодателем страховых взносах, а также страховой стаж в течение всей трудовой деятельности гражданина, которые впоследствии учитываются при назначении или перерасчете пенсии. Номер содержится в страховом свидетельстве государственного пенсионного страхования.

Если работодатель отказал в приеме на работу

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора (см. ст. 16 ТК), а также в случае, если работник был фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, даже когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Статья 64 ТК запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора, иными словами, нельзя без причины отказать в приеме на работу, а также в оформлении трудовых отношений. Какое бы то ни было 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, социального и должностного положения, возраста, места жительства (**в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания**), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, связанных с особенностями условий работы (например, несовершеннолетние не могут работать в ночное время, и т.д.).

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель, согласно ст. 64 ТК, **обязан сообщить причину отказа в письменной форме**. Полученный отказ может быть обжалован в суде.

Порядок действий следующий:

1. Потребовать письменный мотивированный отказ. Если отказано и в этом: Необходимо направить в адрес работодателя телеграмму (это может быть и заявление в канцелярию работодателя под входящий номер с копиями всех необходимых документов для трудоустройства): «Я, Иванов И.И., 20 марта 1978 г. р., прошу принять меня на работу в ООО «Снегири» на должность слесаря. В случае отказа ответ прошу направить по адресу: 190000, Санкт-Петербург, ул. Б. Ивановская, д. 1, кв. 1». (В телеграмме можно указать срок, в течение которого работодатель обязан ответить на заявление.)

Телеграмму (заявление) следует отправлять **в тот же день, когда был получен отказ**, при этом необходимо иметь доказательство наличия вакансии на этот день, например распечатку из центра занятости или с сайта работодателя (для последующей подачи заявления в суд распечатка должна быть заверена нотариусом).

После получения заявления-телеграммы о приеме на работу работодатель обязан его рассмотреть и либо удовлетворить его, заключив трудовой договор и издав приказ о приеме на работу, либо направить по указанному адресу отказ в приеме на работу.

Если работодатель не ответил на заявление в указанный срок, можно обращаться в суд.

2. Необоснованный письменный отказ можно обжаловать в суде.

Если работодатель не выплачивает зарплату

В этой ситуации можно обращаться как в суд, так и в трудовую инспекцию (нормативные документы Федеральной службы по труду и занятости, адреса ее территориальных подразделений можно найти на сайте ведомства www.rostrud.ru).

Обратите внимание: трудовая инспекция защищает только права работников, то есть уже приступивших к выполнению своих служебных обязанностей граждан.

Если трудовые отношения не были оформлены официально, факт выполнения трудовых обязанностей придется доказывать в суде. Процесс нелегкий, возможно, очень длительный, но при настойчивости и, лучше заблаговременной, «страховке», достижимый: заявление о взыскании заработной платы с работодателя должно сопровождаться сведениями, подтверждающими выполнение работы (записи в журналах учета, справки о заработной плате, показания свидетелей, пропуски, удостоверения).

Некоторые работодатели устно договариваются с работником, что получать на руки он будет больше, чем сумма в ведомости. Однако с какого-то момента работодатель может перейти на выплату только «официальной» зарплаты. Если работник хочет возместить потери, то такой «страховкой» при подаче иска в суд могут быть ежемесячные расчетные листки о начислении заработной платы, которые необходимо брать в бухгалтерии, или справки о доходах по форме 2-НДФЛ.

Соглашаясь на «серые» схемы оплаты, работник должен сам понимать, чем он в таких случаях рискует.

В случае выигранного дела, с работодателя можно также взыскать свою среднемесячную заработную плату за период с момента подачи заявления в суд до момента вынесения решения, если работник фактически уже не осуществлял свои обязанности.

Есть шансы взыскать неполученную зарплату и в ситуации, когда работодатель незаконно отказал в трудоустройстве, – человек все время, пока идет суд, мог выполнять свои трудовые обязанности и получать заработную плату в размере согласно штатному расписанию (если не известно сколько, то рассчитывается по МРОТ).

Приложение: ст. 3 ТК РФ

Согласно ст. 3 ТК, каждый гражданин РФ имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, **места жительства**, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.