

устройству и заказчик-работодатель обязаны обеспечить временно направленному работнику **трудовые условия и условия оплаты труда** не хуже условий, предоставленных сравнимому штатному работнику. **Срок временного направления** на выполнение работы у одного и того же заказчика-работодателя не должен превышать 12 календарных месяцев подряд.

КОМАНДИРОВАННЫЕ РАБОТНИКИ

Командированным считается тот работник, который в ограниченный срок выполняет работу на территории другой страны-члена ЕС, нежели той, в которой работает постоянно. Если подчиненный работодателя, являющегося членом другой страны-члена ЕС, отправлен на выполнение работы в рамках транснационального предоставления услуг на территории Чешской Республики, работник руководствуется законодательством Чешской Республики в случае, если речь идет о:

- максимальной продолжительности рабочего времени и минимальном времени отдыха,
- минимальной продолжительности отпуска за календарный год или его относительной части,
- минимальной заработной плате, соответствующем уровне гарантированного размера заработной платы и доплате за сверхурочную работу,
- охране здоровья и безопасности труда при выполнении работы,
- трудовых условиях беременных работниц, работниц, кормящих грудью, а также работниц, у которых не истекло 9 месяцев после родов и несовершеннолетних,
- принципе равного обращения и запрете дискриминации,
- трудовых условиях агентства по трудоустройству.

Вышеприведенное не будет приниматься во внимание в случае, если права, исходящие из законодательства страны-члена Евросоюза, из которой был направлен работник для выполнения работы в рамках транснационального предоставления услуг, являются для него более выгодными. Выгодность прав, которые вытекают из трудовых правоотношений, расцениваются отдельно.

ПРЕПЯТСТВИЯ В РАБОТЕ НА СТОРОНЕ РАБОТНИКА

Если работнику заранее известно о препятствиях в работе, он должен заблаговременно запросить у работодателя предоставление отгула. Работник без излишнего промедления извещает работодателя о препятствии и его предполагаемой продолжительности. Работник обязан обосновать работодателю препятствие в работе. Работодатель берет во внимание отсутствие работника на время существования следующих важных препятствий, временно не позволяющих работнику выполнять работу: временная нетрудоспособность, карантин, отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком, уход за ребенком в возрасте до 10 лет, или уход за другим членом семьи; срок ухода за ребенком в возрасте до 10 лет или ухода за другим членом семьи согласно § 39 закона о медицинском страховании, а также срок ухода за ребенком в возрасте до 10 лет по причинам, указанным в § 39 закона о медицинском страховании, или по причинам, когда физическое лицо, ухаживающее за ребенком, должно пройти обследование или лечение в медицинском учреждении в период рабочего времени, так как не предоставлялось возможным обеспечить данное обследование или лечение в нерабочее время, и не может заботиться о ребенке.

Другие важные личные препятствия в работе

Если работник не может выполнять работу по причине других серьезных личных препятствий в работе, касающихся его лично, работодатель обязан предоставить работнику отгул в установленном объеме, а также, в определенных случаях, компенсацию заработной платы в размере среднемесячного заработка.

ПРЕПЯТСТВИЯ В РАБОТЕ НА СТОРОНЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Если работник не может выполнять работу:

- по причине временного препятствия, виновником которого не является, или по другим производственным причинам, таким как простой, или в случае, если работник не был переведен на другую работу, ему полагается компенсация заработной платы в размере мин. 80% среднего заработка,
- по причине приостановки работы, вызванной неблагоприятными погодными условиями или стихийным бедствием, или в случае, если работник не был переведен на другую работу, ему полагается компенсация зарплаты в размере мин. 60% среднего заработка.

В случае, если работник не может выполнять работу по другим причинам, нежели простой и приостановка работы, вызванная неблагоприятными погодными условиями или стихийным бедствием, работодатель выплачивает работнику компенсацию заработной платы в размере среднего заработка.

В случаях, когда работодатель по объективным причинам не способен обеспечить работнику работу в объеме установленного ежедневного рабочего времени из-за временного сокращения сбыта продуктов работодателя, или падения спроса на предоставляемые работодателем услуги, работодатель выплачивает работнику компенсацию заработной платы в размере мин. 60% среднего заработка при условии, что между работодателем и профсоюзом существует соглашение касательно данного препятствия в работе и снижения компенсации заработной платы. Работодатель, у которого профсоюз отсутствует, может заменить соглашение внутренним предписанием.

РАВНОЕ ОБРАЩЕНИЕ

Работодатели обязаны обеспечить равное обращение со всеми работниками относительно рабочих условий, вознаграждения за труд, предоставления других денежных возмещений и возмещений денежной ценности, профессиональной подготовки, а также возможности служебного или профессионального роста. Работодатель не имеет права делать различий напр. в выплате вознаграждений работникам, если они выполняют одинаковую работу, или работу одинаковой ценности. Работодатель также не имеет права делать различий между работниками в предоставлении выгод (напр. талоны на питание, доплата на страхование и т.д.). В трудовых правоотношениях запрещена какая-либо дискриминация. Работник имеет право на равное обращение, не должен подвергаться дискриминации по признаку расы или этнического происхождения, национальности, пола, сексуальной ориентации, возраста, инвалидности, веры, религиозных или других убеждений.

Государственная инспекция труда
Kolářská 451/13, 746 01 Opava

© 2013

www.knz.suip.cz



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

ОСНОВНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ ИНОСТРАНЦЕВ О ТРУДОВЫХ НОРМАХ ЧЕШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

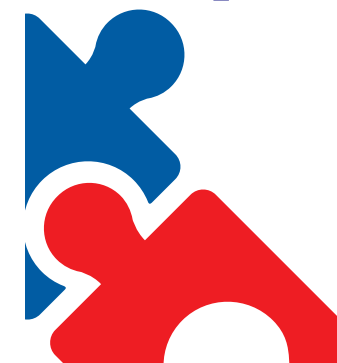
I

Эффективная система развития
занятости, комплексного контроля
и борьбы с нелегальной занятостью
в Чешской Республике

CZ.1.04/2.2.00/11.00013



STÁTNÍ ÚŘAD
INSPEKCE PRÁCE



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ВОЗНИКНОВЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовые отношения возникают на основе трудового договора между работодателем и работником.

Трудовой договор: Должен быть заключен в письменной форме. В трудовом договоре работодатель обязан согласовать с работником характер работы, место выполнения и дату выхода на работу. В случае, если трудовой договор не содержит данных о правах и обязанностях, следующих из трудовых отношений, работодатель обязан предоставить работнику данную информацию не позднее 1 месяца с момента возникновения трудовых отношений. **Испытательный срок:** Не должен превышать 3 месяцев подряд от даты возникновения трудовых отношений, 6 месяцев подряд от даты возникновения трудовых отношений уруководящего работника, не должен продолжаться дополнительно, а также не должен заключаться на срок дольше, чем половина согласованного срока трудовых отношений. **Длительность трудовых отношений:** Подразделяется на: неопределенный срок, если их длительность четко не оговорена, и на определенный срок, если их длительность четко оговорена. **Изменения трудовых отношений:** трудовой договор может быть изменен исключительно в письменной форме и только в случае обоюдного согласия работодателя и работника.

СОГЛАШЕНИЕ О РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ ВНЕ РАМОК ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Работодатель имеет право заключить с работником соглашение о выполнении работ в том случае, если объем работ не превысит 300 часов в одном календарном году, или соглашение о трудовой деятельности, если не будет превышена половина установленной продолжительности рабочей недели. Оба соглашения должны быть оформлены в письменном виде.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовые отношения могут быть расторгнуты исключительно:

Соглашением сторон о расторжении трудовых отношений: Должно быть оформлено в письменном виде с указанием даты окончания трудовых отношений.

Увольнением: Должно быть оформлено в письменном виде и вручено другому участнику. Трудовые отношения заканчиваются только после истечения срока предупреждения об увольнении, который длится не меньше двух месяцев, за исключением увольнения по инициативе работника, в связи с переходом прав и обязанностей, следующих из трудовых правоотношений.

Работник имеет право уволиться по любой причине или без объяснения причин. Работодатель может уволить работника только на тех основаниях, которые четко установлены в Трудовом кодексе. Работодатель не имеет права уволить работника в период его защищенности, т. е. в период, который гарантирует ему законодательство.

Немедленным расторжением трудовых отношений: Немедленно расторгнуть трудовые отношения может как работодатель, так и работник, но исключительно по причинам, предусмотренным Трудовым кодексом. Немедленное расторжение трудовых отношений должно быть оформлено в письменной форме, в данном случае срок расторжения не истекает, однако трудовые отношения прекращаются в момент вручения извещения о немедленном расторжении.

Расторжением трудовых отношений в испытательный срок: Расторгнуть трудовой договор в испытательный срок может как работодатель, так и работник на любом основании или без указания причин. Трудовые отношения не могут быть расторгнуты в испытательный срок в рамках первого 21 дня временной нетрудоспособности работника. Расторжение трудовых отношений в испытательный срок должно быть оформлено в письменной форме. Трудовые отношения прекращаются днем вручения извещения о расторжении трудовых отношений в испытательный срок, если в письменном заявлении не приведена позднейшая дата.

Истечением срока трудового договора, заключенного на определенное время.

Трудовые отношения в связи со смертью работника подлежат прекращению.

Трудовые отношения иностранцев прекращаются в день, когда заканчивается пребывание иностранца на территории Чешской Республики на основании исполнительного решения об изъятии вида на жительство, при вступлении в силу приговора суда, наказывающего этих лиц выдворением из Чешской Республики, или истечением срока разрешения на работу иностранца.

В отдельных случаях окончания трудовых отношений работник имеет право на получение денежной **компенсации.**

После окончания трудовых отношений работодатель обязан выдать работнику **подтверждение трудоустройства.**

ЕСЛИ РАБОДАТЕЛЬ НЕ ВЫПЛАТИЛ РАБОТНИКУ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

В случае, если работодатель не выплатил работнику заработную плату в надлежащий срок, установленный работодателем, работник:

- в письменном виде востребует возмещение задолженной суммы с установленным сроком платежа;
- имеет право немедленно расторгнуть трудовые отношения при невыплате заработной платы до 15 дней от истечения срока платежа (напр., срок платежа заработной платы за январь истечет в конце февраля, немедленное расторжение трудовых отношений возможно не раньше 16 марта);
- имеет право обратиться в инспекцию труда и инициировать проверку;
- имеет право обратиться в соответствующий суд по поводу задолженной суммы;
- в случае неплатежеспособности работодателя имеет право обратиться на биржу труда.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Продолжительность трудовой недели не должна превысить 40 часов. Для работников с двухсменным трудовым режимом она не должна превысить 38,75 часов в неделю. Для работников, занимающихся подземной добычей угля, руды и нерудного сырья, шахтным строительством, инженерно-геологическими исследованиями, а также для работников с трехсменным и непрерывным трудовыми режимами продолжительность трудовой недели не должна превышать 37,5 часов. Для работников в возрасте до 18 лет продолжительность дневной смены не должна превышать 8 часов, а в случае, если работник состоит одновременно в нескольких трудовых отноше-

ях, общая продолжительность еженедельного рабочего времени не должна превысить 40 часов в неделю. Продолжительность смены не должна превысить 12 часов. **Рабочий перерыв** предоставляется работнику не позднее 6 часов (несовершеннолетним – не позднее 4,5 часов) непрерывного труда, и длится минимум 30 минут.

Период непрерывного отдыха между сменами должен составить как минимум 11 часов в течение суток. Период непрерывного еженедельного отдыха на протяжении семи календарных дней подряд должен составить как минимум 35 часов (для несовершеннолетних – 48 часов). **Сверхурочную работу** разрешается выполнять только в исключительном порядке. Сверхурочная работа по инициативе работодателя в среднем не должна составлять более 8 часов в неделю в течение 26 недель подряд (52 недель, определенных в коллективном договоре) и 150 часов в календарном году. Выполнение сверхурочной работы, превышающей вышеприведенные условия, возможно исключительно по соглашению работодателя с работником.

ОТПУСК

Размер отпуска составляет минимум 4 недели в календарном году. Отпуск полагается работнику, находящемуся в непрерывных трудовых отношениях с одним и тем же работодателем, выполняющему работу хотя бы 60 дней в календарном году. **Отпуск за отработанные дни** составляет 1/12 отпуска за календарный год, за каждый 21 отработанный день. **Добавочный отпуск** полагается определенной группе работников, выполняющих особо тяжелую работу.

При выполнении работы на протяжении полного календарного года, полагается одна неделя добавочного отпуска, иначе за каждый 21 отработанный день полагается одна двенадцатая. **Отпуск может быть сокращен** в том случае, если работник не выполнял работу по причинам препятствий в работе, которые не рассматриваются как выполнение работы при исчислении отпуска. За первых 100 пропущенных смен отпуск сокращается на одну двенадцатую, за каждый следующий 21 день - также на одну двенадцатую.

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Агентство по трудоустройству **не имеет права направлять на временное выполнение работы для заказчика-работодателя работника**, которому была выдана зеленая карта, синяя карта или разрешение на трудоустройство (за исключением иностранцев из стран ЕС), или работника-инвалида.

Кадровое агентство по трудоустройству временно направляет своего работника на выполнение работы для заказчика-работодателя на основании **соглашения о временном трудоустройстве** между агентством и заказчиком-работодателем, которое должно быть оформлено в письменном виде. На временное выполнение работы для заказчика-работодателя агентство направляет работника на основании **письменного указания**, которое содержит: название и адрес заказчика-работодателя, место выполнения работы у заказчика-работодателя, продолжительность временного трудоустройства, назначение руководящего работника заказчика-работодателя, уполномоченного назначать работу работнику и проверять ее выполнение, условия одностороннего заявления о прекращении выполнения работы до истечения срока временного трудоустройства, информацию о трудовых условиях и условиях заработной платы сравнимого штатного работника. Кадровое агентство по трудо-

Работодатель не имеет права без веской причины нарушать личную жизнь работника на рабочем месте и в местах общего пользования, подвергать работника открытому или скрытому наблюдению, прослушиванию, или записи телефонных разговоров, проверке его электронной почты, или почтовых отправок, адресованных работнику. Работодатель не имеет права напр. следить за работниками, выполняющими работу, с помощью системы камерного слежения, не имея на это серьезных оснований, заключающихся в особенном характере деятельности работодателя.

Серьезные основания, заключающиеся в особенном характере деятельности работодателя, как правило, не существуют в отрасли производства продуктов широкого употребления. Работодатель не имеет права требовать от работника сведений, непосредственно не связанных с выполнением работы и с трудовыми правоотношениями.

ИНФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА ОТНОСИТЕЛЬНО ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАВИСИМОГО ТРУДА

Незаконный труд согласно закону о трудоустройстве – это выполнение зависимого труда физическим лицом вне рамок трудовых правоотношений, или иностранцем, не имеющим разрешения (или труда, противоречащего разрешению) на работу или на проживание (в тех случаях, когда разрешение необходимо согласно соответствующим нормативно-правовым актам). Зависимый труд определяется Трудовым кодексом как труд, выполняемый в иерархических отношениях работодателя и подчиненного работника, лично выполняющего работу для работодателя, его именем и согласно указаниям работодателя. Зависимый труд должен выполняться за заработную плату или вознаграждение за работу за счет и под ответственность работодателя, в рабочее время и на рабочем месте работодателя, или на другом оговоренном месте. Зависимый труд должен выполняться исключительно на почве основных трудовых правоотношений, причем основными трудовыми правоотношениями являются трудовые отношения (на базе трудового договора), а также трудовые отношения, основанные на соглашениях о выполнении работ вне рамок трудовых отношений (таких, как соглашение о выполнении работ и соглашение о трудовой деятельности).

КОМПЕТЕНЦИЯ ОРГАНОВ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

Закон No 251/2005 Сб. законов об инспекции труда, в редакции последующих постановлений, регулирует устройство и статус органов инспекции труда как контрольных органов в сфере занятости, соблюдение и защиту трудовых правоотношений и условий труда, сферу деятельности и уровень компетенции органов инспекции труда, права и обязанности инспекторов и проверяемых лиц во время контроля, а также санкции за нарушение определенных обязанностей.

Государственная инспекция труда и областная инспекция имеют право:

- контролировать соблюдение работодателем обязанностей, следующих из нормативно-правовых актов,

- требовать устранения определенных недостатков,
- налагать штраф.

Государственная инспекция труда и областная инспекция не имеют права:

- решать вопросы удовлетворения индивидуальных требований работников по отношению к работодателю (например, взыскание заработной платы, взыскание подтверждения о работе, решение споров о недействительности правовых актов, таких как увольнение, непризнание факта производственной травмы и т.д.),
- давать заключения и изложения относительно определенных положений правовых норм.

Что может сделать работник в случае, если он считает, что работодатель не соблюдает правовые нормы?

- может лично посетить ближайшую областную инспекцию в консультационные дни,
- может отправить запрос по электронной почте,
- может инициировать проверку,

информацию можно найти на веб-сайте Государственной инспекции труда - www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/

Государственная инспекция труда издала информационные материалы, касающиеся избранных округов Трудового кодекса, информацию можно найти на веб-сайте Государственной инспекции труда - www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy.

Дополнительная информация о деятельности Государственной инспекции труда в сфере защиты трудовых отношений и условий труда, контроля, в соответствии с законом о занятости, а также в сфере безопасности труда и охраны здоровья на работе находится на веб-сайте www.suip.cz или на сайтах областных инспекций труда, адреса которых указаны на данном сайте.

Куда может обратиться иностранец, работающий в Чешской Республике, в случае, если **работодатель его эксплуатирует?** (выплачивает очень низкую заработную плату, или задерживает ее, заставляет работать в униженных условиях, не соблюдает основные права, закрепленные в Трудовом кодексе, шантажирует и отбирает документы.)

- в Службу кризисной помощи – специализированная бездоходная организация «La Strada ČR, o. p. s.», www.strada.cz,
- в гражданское объединение «Центр по интеграции иностранцев», www.cicpraha.org,
- в бездоходную организацию «Ассоциация по вопросам интеграции и миграции», www.migrace.com.

Государственная инспекция труда
Kolářská 451/13, 746 01 Opava
© 2013

www.knz.suip.cz



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

ОСНОВНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ ИНОСТРАНЦЕВ О ТРУДОВЫХ НОРМАХ ЧЕШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

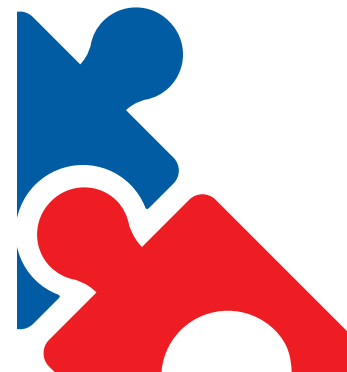
II

Эффективная система развития
занятости, комплексного контроля
и борьбы с нелегальной занятостью
в Чешской Республике

SM1.04/2.2.00/11.00013



STÁTNÍ ÚŘAD
INSPEKCE PRÁCE



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ВОЗМЕЩЕНИЕ КОМАНДИРОВОЧНЫХ РАСХОДОВ

Командировочные расходы – это расходы работника, выполняющего работу в связи со служебной поездкой, вне места постоянной работы, а также поездкой, связанной с чрезвычайным выполнением работы, вне рабочего графика на месте выполнения работы или месте постоянной работы, переводом работника, временным назначением, принятием на работу на базе трудовых отношений, выполнением работы за рубежом. Условия, которые могут повлиять на выплату и размер командировочных расходов (время и место выезда, завершение поездки, место выполнения рабочих заданий, вид транспорта и проживание), работодатель предварительно определяет в письменной форме, учитывая при этом законные интересы работника. Работнику, выполняющему работу на основе соглашения о работах, выполняемых вне рамок трудового договора, полагается возмещение командировочных расходов только в том случае, если данное право было оговорено в соглашении, также, как и место его постоянной работы. Работодатель обязан выплатить работнику подотчетный аванс на расходы, связанные с командировкой, в размере предполагаемой суммы командировочных расходов, однако работодатель может также согласовать с работником невыплату аванса. Командировочные расходы возмещаются за использование транспорта в обоснованном размере, или в размере, соответствующем стоимости проезда в определенном транспортном средстве. При использовании работником собственного автомобиля по требованию работодателя работнику полагается минимальное возмещение за каждый километр, а также возмещение расходов за израсходованное топливо.

Возмещение командировочных расходов, потраченных с целью посещения члена семьи

За поездку, которая длится более 7 календарных дней, работнику полагается возмещение дорожных расходов, потраченных с целью посещения члена семьи в месте его проживания или в другом, заранее согласованном месте его пребывания, включая обратный путь, но не выше размера, соответствующего дорожным затратам за проезд на место выполнения работы или постоянного места работы, или места жительства на территории Чешской Республики; лимитирующей считается та сумма, которая является для работника самой выгодной. Работодатель возмещит командировочные расходы не позднее четвертой недели от начала командировки или от последнего посещения члена семьи, в случае, если не будет согласован более короткий срок возмещения.

Возмещение расходов на проживание

Работнику полагается возмещение расходов на проживание в обоснованном размере.

Плата за питание

За каждый календарный день командировки работодатель выплачивает работнику плату за питание в минимальном размере (работодатели предпринимательского сектора):

- 66 кроны, если командировка длится от 5 до 12 часов,
- 100 крон, если командировка длится более 12 и до 18 часов,
- 157 крон, если командировка длится более 18 часов.

Если работник во время командировки питался бесплатно (завтрак, обед или ужин), ему полагается возмещение платы за питание в сокращенном порядке за каждую бесплатно предоставленную пищу. Возмещение платы за питание сокращается на:

- 70 % платы за питание – если командировка длится от 5 до 12 часов,
- 35 % платы за питание – более 12 и до 18 часов,
- 25 % платы за питание – более 18 часов.

Возмещение обязательных побочных расходов

В связи с командировкой работнику полагается возмещение обязательных побочных расходов в обоснованном размере, или согласно соответствующей стоимости вещей и услуг, как правило, на момент их покупки на месте пребывания командированным работником (оплата за парковку, перевозка на корабле, оплата телефона, отправка телеграммы, факса и т.д.).

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ

За выполненный труд работнику полагается заработная плата или вознаграждение по соглашению. Заработная плата выплачивается в зависимости от степени сложности, ответственности и напряженности труда, условий выполняемой работы, продуктивности и достигнутых рабочих результатов. Работникам, выполняющим одинаковую работу или работу одинаковой ценности, полагается одинаковая оплата труда или вознаграждение по соглашению. Выплата заработной платы или вознаграждения по соглашению производится после выполнения работы, не позднее календарного месяца, следующего после месяца, в котором работник приобрел право на заработную плату, или некоторую из ее составных. **Минимальная заработная плата** – это самый низкий допустимый уровень оплаты труда. В минимальную заработную плату не входит доплата за сверхурочную работу, доплата за работу в праздничные дни, за работу в ночную смену, за работу в тяжелых условиях, а также за работу по субботам и воскресеньям. Минимальная ставка заработной платы составляет мин. 8 500 крон с учетом рабочей недели продолжительностью 40 часов, т.е. 50,60 крон/час. В случае если размер заработной платы или вознаграждения по соглашению не достигнет размера минимальной заработной платы, работодатель обязан компенсировать работнику разницу. **Гарантированная заработная плата** – это заработная плата, на которую работник приобрел право согласно Трудовому кодексу, договору, внутреннему предписанию или справке о сумме заработной платы. Самая низкая граница гарантированной заработной платы не должна быть ниже размера минимальной ставки минимальной заработной платы. Если заработная плата не достигнет самой низкой границы гарантированной заработной платы, работодатель обязан компенсировать работнику разницу.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Заработная плата оговаривается в коллективном договоре, трудовом договоре, или ином договоре, в случае потребности,

работодатель определяет заработную плату внутренним предписанием или выдачей справки о сумме заработной платы. Работодатель обязан выдать работнику в день его выхода на работу письменную справку о сумме заработной платы, которая содержит информацию о способах вознаграждений, о сроках и месте выплаты заработной платы, если данная информация не содержится в договоре или внутреннем предписании. В случае каких-либо изменений работодатель обязан уведомить работника не позднее того дня, когда изменение вступает в силу. Работнику не полагается ни доплата к заработной плате, ни отгул в случае, если размер заработной платы заранее оговорен, с учетом возможной сверхурочной работы при условии односторонне оговоренного объема сверхурочной работы. **За сверхурочную работу** работнику полагается доплата в минимальном размере 25% среднего заработка или отгул. **За работу в праздничные дни** работнику полагается заработная плата и отгул с возмещением заработной платы в размере среднего заработка, или доплата к заработной плате в минимальном размере среднего заработка вместо отгула. **За работу в ночную смену** работнику полагается заработная плата с доплатой в минимальном размере 10% среднего заработка, однако возможно оговорить и другой минимальный размер и способ исчисления доплаты. **За работу в тяжелых условиях** работнику полагается заработная плата с доплатой в минимальном размере 10% минимальной ставки минимальной заработной платы за каждое тяжелое условие. **За работу по субботам и воскресеньям** работнику полагается заработная плата с доплатой в минимальном размере 10% среднего заработка. Возможно оговорить и другой минимальный размер, а также способ исчисления доплаты.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ИНОЙ РАБОТЫ

В случае, если работник переведен на иную, нежели ранее оговоренную работу с более низкой зарплатой, ему полагается доплата (за период перевода работника), компенсирующая разницу до размера среднего заработка, достигнутого работником до его перевода на другую работу.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА РАБОЧУЮ ГОТОВНОСТЬ

За время рабочей готовности работнику полагается вознаграждение в минимальном размере 10% среднего заработка.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПО СОГЛАШЕНИЯМ

Размер вознаграждения по соглашению и условия его предоставления оговариваются в соглашении о выполнении работ или в соглашении о трудовой деятельности и не должен быть ниже минимальной заработной платы.

ЗАЩИТА ЛИЧНЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И ЗАЩИТА ИМУЩЕСТВЕННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работники не имеют права без согласия работодателя пользоваться производственными и рабочими средствами, вычислительной техникой и телекоммуникационным оборудованием с целью личных интересов.