

оплачиваемого отпуска (ст. 93, 174, 176, 186, 260, 267, 286 ТК РФ);

- ▶ в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника (ст. 234 ТК РФ);
- ▶ в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 178 ТК РФ);
- ▶ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- ▶ при сокращении численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- ▶ в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

За каждое нарушение работодатели могут быть привлечены к административной ответственности, также возможны судебные разбирательства из-за нарушений прав работников.

Требуйте у работодателя при приеме на работу оформления трудового договора в письменной форме и включения в него всех выплат за свой труд.

При отказе работодателя выполнить ваши законные требования обращайтесь в органы надзора и контроля (Государственную инспекцию труда, прокуратуру).



**Министерство труда
и социального развития
Краснодарского края**

350000, г. Краснодар, ул. Чапаева, 58

**Управление труда
Отдел трудовых отношений и
социального партнерства**

350010, г. Краснодар, ул. Зиповская, 5

тел./факс:

+7 (861) 252-26-94

телефон «горячей линии» по трудовому
законодательству:

+7 (861) 252-33-15



Сайты: szn.krasnodar.ru,
kubzan.ru



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

«СЕРДЦА»



Что «говорит» Закон?



Серый рынок труда. Какие ассоциации возникают у большинства людей с этим понятием? Зарплата в конверте, пусть неофициальная, без подписи в ведомости, зато реальные деньги на руках.

Крупные организации обычно рассчитываются с работниками официально, им не выгодно рисковать своей репутацией и конфликтовать с государственными структурами, а вот представители малого бизнеса нередко платят сотрудникам «серую» зарплату, то есть неучтенными наличными. Используют двойную бухгалтерию, когда работник расписывается в двух ведомостях, лишь одна из которых идет в бухгалтерскую и налоговую отчетность.

Разочарование наступает, когда сотрудник получает выплаты, такие как оплата листов временной нетрудоспособности, выходные пособия, из расчета заработной платы, определенной трудовым договором (зачастую, ее сумма не превышает минимального размера оплаты труда).

Еще большее разочарование приходит к человеку, когда приходит время назначения пенсии по возрасту. В молодости, некоторые



о ней просто не думают: мол, это еще очень далеко. И естественно мало кто помнит о том, что есть еще и пенсии по инвалидности или по случаю потери кормильца. А вдруг произойдет несчастный случай на производстве — работник станет инвалидом, а его отношения с работодателем не оформлены должным образом. А если самый худший вариант, и травма повлекла за собой смерть, тогда страдает семья, которая получит гораздо меньше пенсию по случаю потери кормильца.

Факт, что трудовые права работника в этом случае нарушаются не вызывает сомнений.

«Серая» заработная плата существенно ущемляет права работника.



Потери работника при получении «серой» зарплаты

- Не гарантируется получение в полном объеме заработной платы в соответствии с количеством и качеством выполненной работы.
- Теряются права на возмещение в полном объеме вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством.
- В полном объеме не начисляются выплаты по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Уменьшается размер положенных гарантий и компенсаций, а также соответствующих выплат, которые производятся исходя из среднего месячного заработка, в том числе:

- ▶ при направлении в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ);
- ▶ при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);
- ▶ при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ);
- ▶ при совмещении работы с обучением (ст. 173 ТК РФ);
- ▶ при вынужденном прекращении работы не по вине работника (ст. 220, 414 ТК РФ);
- ▶ при предоставлении ежегодного



О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Размер заработной платы определяется **по соглашению между тобой и работодателем и отражается в трудовом договоре**. На размер заработной платы влияет количество отработанных часов.

Независимо от срока трудового договора зарплата должна выплачиваться **не реже, чем каждые полмесяца**.

Ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 31 календарный день в удобное для тебя время года. **При увольнении выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск**, исчисленная пропорционально отработанному времени.



Министерство труда
и социального развития
Краснодарского края

350000, г. Краснодар, ул. Чапаева, 58

Управление труда
Отдел трудовых отношений и
социального партнерства

350010, г. Краснодар, ул. Зиповская, 5

тел./факс:

+7 (861) 252-26-94

телефон «горячей линии» по трудовому
законодательству:

+7 (861) 252-33-15



Сайты: szn.krasnodar.ru,
kubzan.ru



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ТВОИ
ТРУДОВЫЕ
ПРАВА,

ПОДДЕРЖКА



ВОЗРАСТ

Ты можешь смело устраиваться на работу с 16 лет, а в некоторых случаях и раньше:

- с 15 лет для выполнения легкого труда, если ты получил или получаешь общее образование;
- с 14 лет для выполнения легкого труда в свободное от учебы время, если согласен один из родителей (попечителей); для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, трудоустройство осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя;
- до 14 лет — только в качестве творческого исполнителя произведений в организациях кинематографии, театральных и концертных организациях, цирках, СМИ и с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства.

На работу тебя примут только после предварительного **обязательного медицинского осмотра**, проведенного за счет работодателя.

ДО 18 ЛЕТ РАБОТАТЬ ЗАПРЕЩАЕТСЯ, ЕСЛИ ЭТА РАБОТА:

- ✗ по совместительству;
- ✗ в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах;
- ✗ связана с производством, перевозкой и торговлей спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания;
- ✗ относится к подземным;
- ✗ выполняется вахтовым методом (когда место работы значительно удалено от места твоего постоянного проживания — находится в другом городе, регионе и т.п.);
- ✗ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✗ сверхурочная (то есть после окончания установленного для тебя рабочего дня);
- ✗ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✗ в ночное время (с 22:00 до 06:00 часов).

ОСНОВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА РАБОТУ:

- ✓ паспорт;
- ✓ письменное согласие одного из родителей (попечителя) (для учащихся в возрасте до 15 лет); для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей — письменное согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя;
- ✓ трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (в случае отсутствия оформляется работодателем).

ВАЖНО!

При приеме на работу работодатель не вправе устанавливать тебе испытательный срок, а также с тобой не может быть заключен договор о полной материальной ответственности.



ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Оформлением на работу занимается работодатель. Он должен:

1. не позднее трех рабочих дней с момента твоего фактического начала работы заключить с тобой трудовой договор. От тебя требуется внимательно прочитать трудовой договор (если ты с чем-либо не согласен, то следует обсудить это с работодателем);
2. вручить тебе один экземпляр подписанного трудового договора;
3. внести запись о приеме на работу в трудовую книжку (если ты уже работал);
4. сформировать в электронном виде основную информацию о твоей трудовой деятельности и представить ее для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

ЧТО ТАКОЕ «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР»

Это **письменное соглашение между тобой и работодателем**. В нем указывается на какую работу (профессию, должность) ты принят, режим рабочего времени, размер оплаты труда и другие важные условия.

Трудовой договор обязательно составляется в двух экземплярах, на каждом должны стоять «живые» подписи работника и работодателя.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

- от 14 до 15 лет — не более 24 часов в неделю и не более 4 часов в день (не более 2,5 часов в день, если ты совмещаешь получение образования с работой);
- от 15 до 16 лет — не более 24 часов в неделю и не более 5 часов в день (не более 2,5 часов в день, если ты совмещаешь получение образования с работой);
- от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю и не более 7 часов в день (не более 4 часов в день, если ты совмещаешь получение образования с работой).

Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется Государственной инспекцией труда и прокуратурой.

ЧТО «ГОВОРИТ» ЗАКОН?

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Трудовой договор должен быть составлен в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами. Один экземпляр передается работнику, а второй — остается у работодателя. Работодатель обязан оформить с работником, фактически допущенным к работе, трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней (ст. 67 ТК РФ).

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).



Министерство труда
и социального развития
Краснодарского края

350000, г. Краснодар, ул. Чапаева, 58

Управление труда
Отдел трудовых отношений и
социального партнерства

350010, г. Краснодар, ул. Зиповская, 5

тел./факс:

+7 (861) 252-26-94

телефон «горячей линии» по трудовому
законодательству:

+7 (861) 252-33-15



Сайты: szn.krasnodar.ru,
kubzan.ru



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

**ЗНАЙ
СВОИ
ПРАВА**



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ВАШИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА МОГУТ БЫТЬ НАРУШЕНЫ

Если работодатель не спешит подписывать с вами трудовой договор, оформлять приказ о приеме на работу, не требует представить трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (если оно ранее было оформлено) и обещает со дня на день выполнить все эти условия, но каждый раз устанавливает под различными предлогами новые сроки, то **ваши трудовые права нарушены**.

Бывает, что работодатель, не желая обеспечивать работника положенными по Трудовому кодексу РФ гарантиями и компенсациями, при приеме на работу прибегает к заключению договора подряда или договора на оказание услуг (гражданско-правового).

Такие действия — это скорее **сознательная манипуляция, серьезным образом ущемляющая права работников**.

С вами должен быть заключен именно трудовой договор, в котором должны содержаться положения о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, месте и времени выполнения работы, фиксированном размере вознаграждения за труд, условиях труда на рабочем месте.



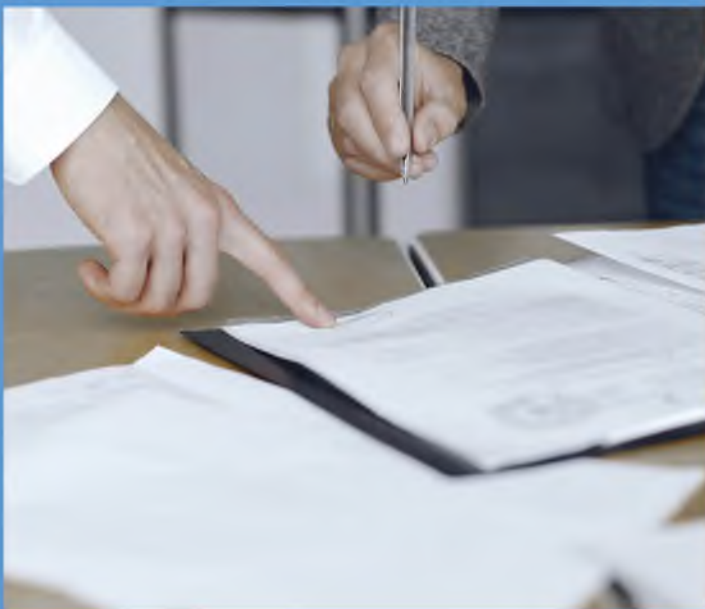
ПРИ ОТСУТСТВИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА РАБОТНИК ТЕРЯЕТ ПРАВО:

- ✗ на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- ✗ на возмещение вреда здоровью, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- ✗ на выплату заработной платы своевременно и в полном объеме;
- ✗ на возмещение командировочных расходов;
- ✗ на перерыв для отдыха и питания;
- ✗ на еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни;
- ✗ на оплачиваемый ежегодный отпуск;
- ✗ на оплату временной нетрудоспособности;
- ✗ на пособие по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- ✗ на выходное пособие при сокращении численности или штата работников;
- ✗ на прочие гарантии, установленные трудовым законодательством.

ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Письменный трудовой договор заключается как с постоянными, так и временными работниками, по основному месту работы и при совместительстве, с надомниками и т.п. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (если день не оговорен — на следующий рабочий день после вступления договора в силу).

Согласование и четкое определение обязанностей в трудовом договоре необходимо и работодателю и работнику. Работодателю это дает возможность осуществить рациональное распределение работ и эффективную организацию труда, оценить занятость работника, а для работника создает определенность относительно объема выполняемых работ и его оплаты, гарантирует возможность правильного решения спорных вопросов.





Краснодарский край – территория без тени

с 21 по 27 апреля 2025 года

**Неделя правовой грамотности для граждан
по вопросам трудовых отношений
в муниципальных образованиях**



- *Круглые столы, обучающие семинары, деловые встречи*
- *Флешмобы, интервью, публикации, раздаточные материалы*
- *Дни открытых дверей, адресное консультирование*
- *«Ящик доверия»*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключается работниками и работодателем в лице их представителей. Он может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях, а также у индивидуального предпринимателя (ст. 40 ТК РФ).

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ (СТ. 36-39 ТК РФ)

Инициатором переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора может выступить любая из сторон – как представители работников (первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками) так и работодатель (представитель работодателя).

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников лицами, представляющими интересы работодателя (например, заместителем руководителя, главным бухгалтером, главным инженером).

СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОПРЕДЕЛЯЮТСЯ СТОРОНАМИ (СТ. 41 ТК РФ)

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства по вопросам:

- формы, системы и размера оплаты труда, включая механизмы регулирования оплаты с учетом роста цен, уровня инфляции;
- выплата пособий, компенсаций, например, таких как компенсация расходов на содержание ребенка в детском саду;
- пособия женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и до 3-х лет, сверх установленных законодательством;
- единовременное пособие находящимся в трудной жизненной ситуации и т.д.;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- обучение вторым профессиям, переобучение при сокращении численности, штата;
- выходное пособие при увольнении в повышенном размере;
- дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением, обучающимся в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, или получающим второе высшее профессиональное образование;
- рабочее время и время отдыха;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков (родителям школьника в дни знаний и последнего звонка; в случае собственной свадьбы работника, свадьбы детей работника; в связи с рождением ребенка, празднованием юбилеев и дней рождений; в случае смерти близких родственников;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей (оплата абонементов в спортивные секции, фитнес-центры);
- оплата санаторно-курортного лечения, оздоровления;
- частичная или полная оплата стоимости питания работников;
- улучшение условий и охраны труда, экологической безопасности;
- другие обязательства.

РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА (СТ. 50 ТК РФ)

Коллективный договор в течении семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями центра занятости населения.

В соответствии со ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны и соответствующий орган по труду (в Краснодарском крае – министерство труда и социального развития Краснодарского края).

Государство поощряет организации, заключившие коллективные договоры. В соответствии со ст. 255, 270 Налогового кодекса РФ расходы на премии и некоторые социальные выплаты, установленные коллективным договором, относятся к расходам, связанным с производством и реализацией, и работодатель не платит с них налоги.

Консультации работодателям и работникам или их представителям по порядку применения действующего законодательства о труде, в том числе заключения трудовых и коллективных договоров осуществляют специалисты управления труда министерства труда и социального развития Краснодарского края.

СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА (СТ. 43 ТК РФ)

Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации, а также при:

- смене формы собственности – в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности;
- реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;
- ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

Министерство труда и социального развития Краснодарского края
350000, г. Краснодар, ул. Чапаева, 58

Управление труда

Отдел трудовых отношений и социального партнерства

350010, г. Краснодар, ул. Зиповская, 5

тел./факс: +7 (861) 252-26-94

телефон "горячей линии" по трудовому законодательству: +7 (861) 252-33-15

сайт: szn.krasnodar.ru, kubzan.ru