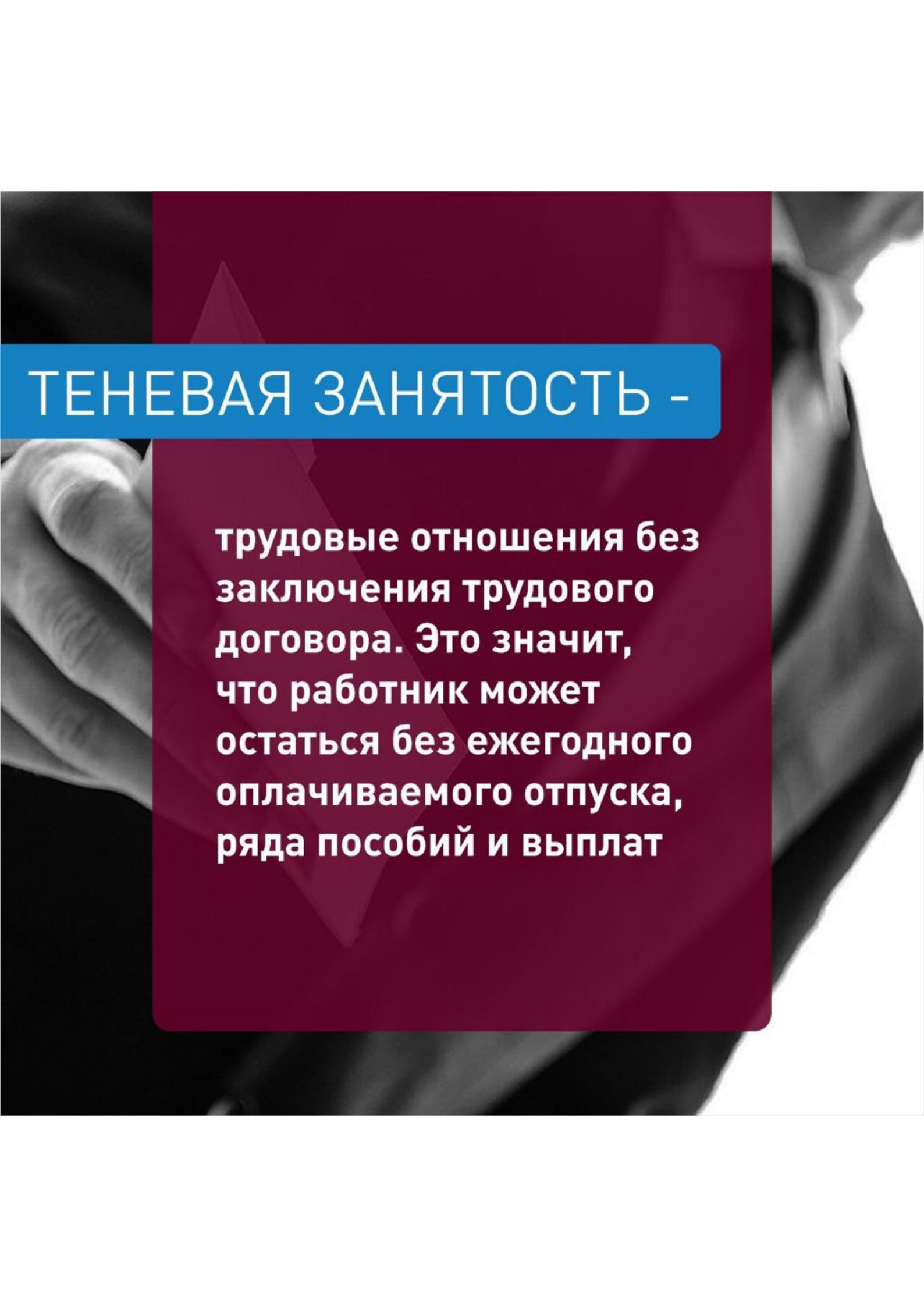


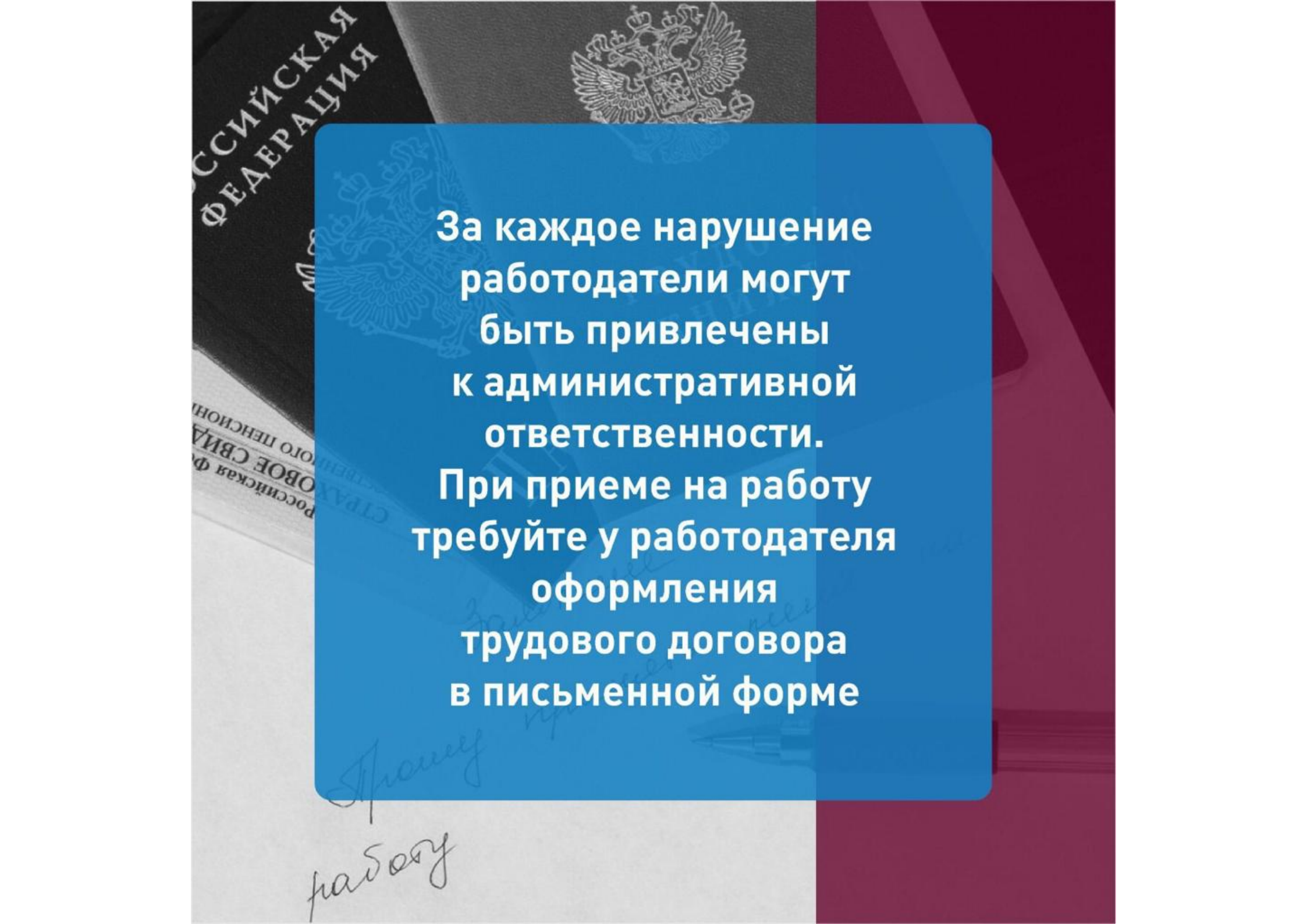


ТЕНЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ -

трудовые отношения без заключения трудового договора. Это значит, что работник может остаться без ежегодного оплачиваемого отпуска, ряда пособий и выплат

ПРИ ОФИЦИАЛЬНО НЕОФОРМЛЕННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ РАБОТНИК ЛИШАЕТСЯ:

- **страховых выплат;**
- **оплачиваемых отпусков, больничных, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;**
- **пособия по безработице и выходного пособия при увольнении по сокращению штата;**
- **возможности получить налоговый вычет, взять кредит в банке;**
- **страхового стажа.**

The background of the slide features a collage of Russian-themed elements. On the left, there are fragments of official documents with text in Russian, including 'РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ' (Russian Federation) and 'СТРАХОВОЕ СВЯД' (Insurance Certificate). In the center, the Russian coat of arms (double-headed eagle) is visible. The right side of the slide has a solid dark red vertical band. A large blue rounded rectangle is centered over the documents, containing white text.

**За каждое нарушение
работодатели могут
быть привлечены
к административной
ответственности.**

**При приеме на работу
требуйте у работодателя
оформления
трудового договора
в письменной форме**

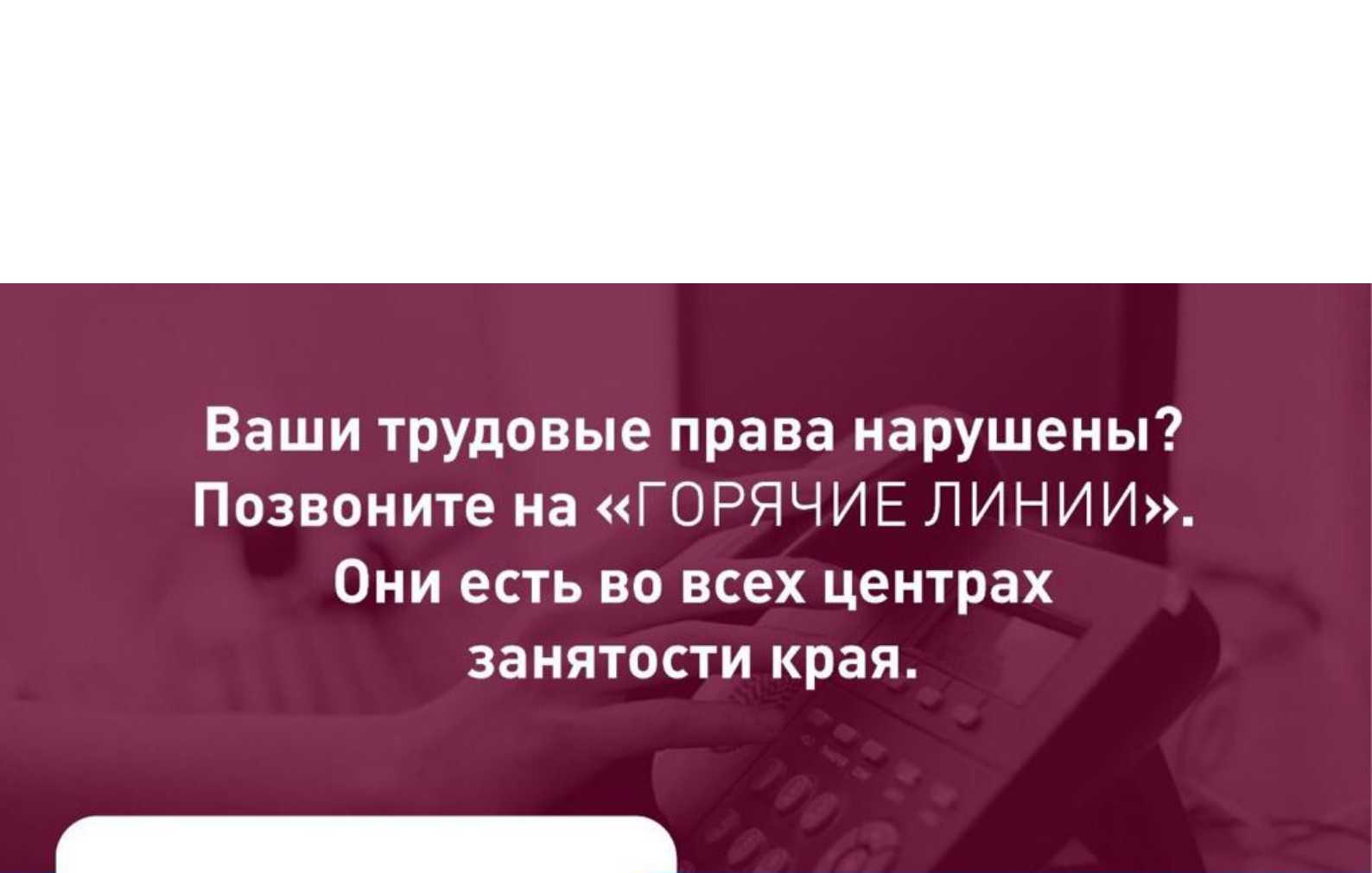


ОЧЕВИДНЫЕ «МИНУСЫ» ТЕНЕВОЙ ЗАНЯТОСТИ:

- **нестабильность
трудовых отношений;**

- **отсутствие у работника
социальных гарантий;**

- **неимение перспектив
профессионального
роста**



**Ваши трудовые права нарушены?
Позвоните на «ГОРЯЧИЕ ЛИНИИ».
Они есть во всех центрах
занятости края.**

**«Горячая линия»
регионального
министерства
труда и
соцразвития:**

8 (800) 250-55-03
Сайт: szn.krasnodar.ru

**«Горячая линия»
Управление труда:**

8 (861) 252-33-15
Сайт: kubzan.ru

ПРИ ПОЛУЧЕНИИ
«СЕРОЙ»
ЗАРПЛАТЫ
РАБОТНИК
ЛИШАЕТСЯ:

- **гарантий
полного объема
заработной платы.**
- **права на
возмещение
вреда,
полученного на
рабочем месте;**
- **начислений по
обязательному
социальному
страхованию.**

**Также работодатель не перечисляет отчисления
в Пенсионный фонд, что в будущем приведет
к назначению более низких размеров пенсии**

УВАЖАЕМЫЕ КРАСНОДАРЦЫ!



**ЗАКЛЮЧЕНИЕ
ПИСЬМЕННОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА,
ОФИЦИАЛЬНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО,
«БЕЛАЯ» ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА –**

ЭТО ВАШИ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ!!!

**ЭТО ПЕНСИИ, ПОСОБИЯ ПО БЕРЕМЕННОСТИ,
УХОДУ ЗА РЕБЁНКОМ, ВЫПЛАТЫ ПО БОЛЬНИЧНЫМ ЛИСТАМ,
ВЫПЛАТЫ В СЛУЧАЕ ТРАВМЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ,
ПОТЕРИ ТРУДОСПОСОБНОСТИ, ВЫПЛАТЫ ОТПУСКНЫХ**

**НЕТ «СЕРОЙ» ЗАРПЛАТЕ,
УСТНЫМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРАМ!!!**

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР

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).

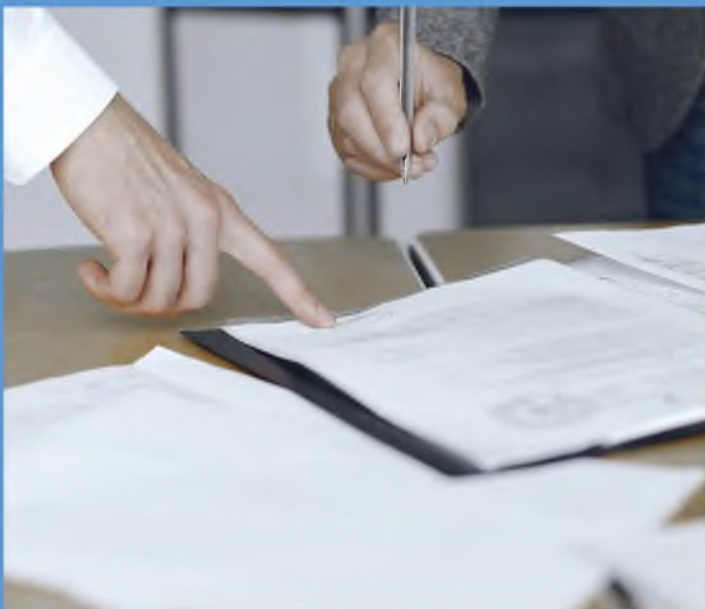
Такие действия — это скорее **сознательная манипуляция, серьезным образом ущемляющая права работников**.

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.



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).

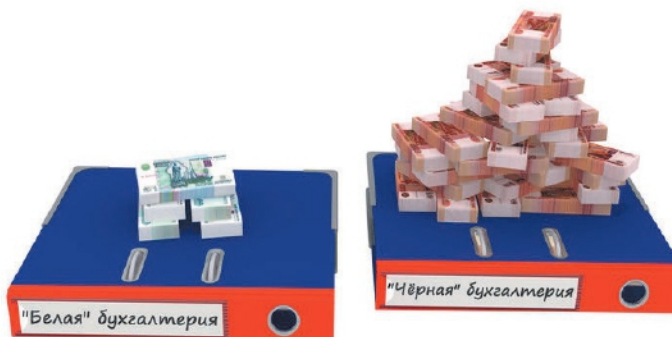
Еще большее разочарование приходит к человеку, когда приходит время назначения пенсии по возрасту. В молодости, некоторые



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