

Содержание

Банер 20-24.10	2
1 Слайд 1	2
Коллективный договор флаер	3
Коллективный договор	5
региональный план мероприятий-2	8
Серая зарплата (1)	23
Серая зарплата флаер	25
Твои трудовые права подросток	27
Трудовой договор знай свои права	30



Краснодарский край – территория без тени

с 20 по 24 октября 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 –

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 структурных 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).



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
350000, г. Краснодар, ул. Чапаева, 58



УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА
Отдел трудовых отношений
и социальных гарантий

350010, г. Краснодар, ул. Зиповская, 5
Телефон/факс: (861) 252-26-94,
Телефон «горячей линии» (861) 252-33-15
Электронная почта:
socgarant@dgsz.krasnodar.ru
www.kubzan.ru
работа-на кубани.рф

Зак. № 838. Тираж: 1000 экз.
Отпечатано в ОАО «Печатный двор Кубани»,
г. Краснодар, ул. Горького, 104, тел.: 8 (861) 257-10-99,
e-mail: OAO-pdk@pdkuban.ru, www.pdkuban.ru



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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;
- улучшения условий и охраны труда, экологической безопасности;
- другие обязательства.

РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(СТ. 50 ТК РФ)

Коллективный договор в течение 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).

В СЛУЧАЕ НАРУШЕНИЯ ВАШИХ ПРАВ ВЫ МОЖЕТЕ ОБРАТИТЬСЯ В ОРГАНЫ НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ (ГОСУДАРСТВЕННУЮ ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА, ПРОКУРАТУРУ) ИЛИ В СУД.

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

УТВЕРЖДЕН
межведомственной комиссией
Краснодарского края по противодействию
нелегальной занятости

«31» марта 2025 г.

**План
мероприятий по противодействию нелегальной занятости в Краснодарском крае на 2025-2028 годы**

№ п/п	Наименование мероприятия	Ожидаемый результат	Вид документа	Срок исполнения мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель
1	2	3	4	5	6
1	Проведение комплекса мероприятий, направленных на профилактику, выявление и пресечение фактов осуществления трудовой деятельности иностранных граждан с нарушением порядка, установленного законодательством Российской Федерации.	повышение эффективности мер по противодействию привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности с нарушением установленного порядка	предоставление информации в министерство труда и социального развития Краснодарского края	до 1 февраля 2026 года, (далее 1 раз в год)	управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Краснодарскому краю (по согласованию), Государственная инспекция труда в Краснодарском крае (по согласованию)
2	Проведение совместных проверок на предмет полноты и корректности оплаченных иностранными гражданами налогов на доходы физических лиц, а также страховых взносов, уплаченных работодателями	Повышение налоговой дисциплины, обеспечение своевременности и полноты уплаты налогов и сборов в бюджеты и	предоставление информации в министерство труда и социального развития Краснодарского края	до 1 февраля 2026 года, (далее 1 раз в год)	управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Краснодарскому краю (по согласованию),

		государственные фонды, предупреждение, выявление и пресечение преступлений и административных правонарушений			Управление Федеральной налоговой службы по Краснодарскому краю (по согласованию)
3	Проработка с социальными партнерами хода реализации настоящего Плана и подготовка предложений по новым мерам, влияющим на снижение нелегальной занятости.	координация работы по борьбе с нелегальной занятостью	подготовка сводной информации	до 1 декабря 2025 года, (далее ежегодно)	Министерство труда и социального развития Краснодарского края, департамент территориального развития Ассоциации «Объединение работодателей Краснодарского края» (по согласованию), Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» (по согласованию)
4	Организация работы межведомственной комиссии Краснодарского края по	координация работы по борьбе с нелегальной	протокол заседания межведомственн	не реже одного раза в квартал	Министерство труда и социального развития

	противодействию нелегальной занятости.	занятостью	ой комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости		Краснодарского края, органы исполнительной власти Краснодарского края – члены межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости, рабочие группы межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости
5	Проведение разъяснительной работы для экономически активного населения, в том числе среди молодежи с целью формирования положительной мотивации к легальной трудовой деятельности, негативного отношения к выплатам заработной платы	повышение правовой грамотности населения	сводная информация по результатам мониторинга информационно разъяснительной работы	постоянно	органы исполнительной власти Краснодарского края – члены межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной

<p>неофициально ("в конвертах") через размещение информации на специально оборудованных стендах; изготовление и раздачу информационных листов; информирование на проводимых совещаниях, семинарах, круглых столах с работодателями, через телекоммуникационную сеть "Интернет", печатные средства массовой информации, местное телевидение (бегущая строка), радио.</p>				<p>занятости, рабочие группы межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости, ГКУ КК «Центр занятости населения Краснодарского края», Государственная инспекция труда в Краснодарском крае (по согласованию), Управление Федеральной налоговой службы России по Краснодарскому краю (по согласованию), Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по</p>
---	--	--	--	---

					Краснодарскому краю (по согласованию), Союз "Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов" (по согласованию), Ассоциация "Объединение работодателей Краснодарского края" (по согласованию)
6	Обеспечение работы телефонов "горячей линии" для сообщения населением фактов невыплаты заработной платы работникам хозяйствующих субъектов муниципальных образований, выплаты работникам заработной платы ниже установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае минимума, выплаты части	повышение правовой грамотности населения	сводная информация по результатам мониторинга работы телефонов "горячей линии"	постоянно	Министерство труда и социального развития Краснодарского края, ГКУ КК «Центр занятости населения Краснодарского края» (по согласованию), Государственная инспекция труда в Краснодарском крае (по согласованию),

	заработной платы неофициально ("в конвертах"), неоформления трудовых отношений трудовыми договорами в письменной форме.				Управление Федеральной налоговой службы по Краснодарскому краю, (по согласованию), рабочие группы межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости
7	Проведение на территории муниципальных образований Краснодарского края недели правовой грамотности по вопросам трудовых отношений «Краснодарский край – территория без тени» (план прилагается).	повышение правовой грамотности населения	сводная информация о результатах проведения мероприятий	Ежегодно апрель, октябрь	Министерство труда и социального развития Краснодарского края, Министерство образования и науки Краснодарского края (по согласованию), ГКУ КК «Центр занятости населения Краснодарского края», органы исполнительной власти Краснодарского края

					– члены межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости, рабочие группы межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости
8	Проведение мероприятия «Часы безопасности» об основах социально-трудового законодательства для обучающихся в организациях высшего и среднего профессионального образования, расположенных на территории Краснодарского края, в 2025 году» в школах, техникумах и Вузах.	повышение правовой грамотности учащихся образовательных учреждений	сводная информация о результатах проведения мероприятий	по отдельному утвержденному плану	Министерство труда и социального развития Краснодарского края, рабочие группы межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости, Министерство образования и науки Краснодарского края

					(по согласованию)
9	Мониторинг и анализ результатов информационно-разъяснительной работы по снижению уровня нелегальной занятости и легализации трудовых отношений в Краснодарском крае.	повышение правовой грамотности населения	сводная информация о результатах проведения мероприятий	ежеквартально	Министерство, органы исполнительной власти Краснодарского края – члены межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости, рабочие группы межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости
10	Мониторинг и анализ достижения целевых показателей по выявлению нелегальной занятости по муниципальным образованиям Краснодарского края	актуализация сведений по фактам нелегальной занятости, промежуточные итоги достижения целевых показателей	сводная информация о результатах проведения мероприятий	ежеквартально	Министерство труда и социального развития Краснодарского края, рабочие группы межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости

11	Анализ лучших практик деятельности рабочих групп межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости и распространение их опыта работы в муниципальных образованиях Краснодарского края	Повышение эффективности деятельности межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости	сводная информация о результатах проведения мероприятий	до 10 февраля 2026 года, далее ежегодно	Министерство труда и социального развития Краснодарского края
----	--	---	---	---	---

Приложение к плану
мероприятий по противодействию
нелегальной занятости
в Краснодарском крае
на 2025-2028 годы

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
по проведению недели правовой грамотности по вопросам трудовых отношений
«Краснодарский край – территория без тени»

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения мероприятия	Место проведения	Ответственный исполнитель, соисполнители
1	Информирование о проведении мероприятия «Краснодарский край – территория без тени» на сайтах и информационных стендах органов исполнительной власти Краснодарского края, ЦЗН, администраций муниципальных образований Краснодарского края	Ежегодно март, сентябрь	Сайты ответственных исполнителей, соисполнителей	ОИВ КК - члены межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости; ЦЗН; АМО КК; Союз «ТПП Краснодарского края» (по согласованию); ГИТ (по согласованию); Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» (по согласованию); ОСФР по Краснодарскому краю (по согласованию); Краснодарское отделение российского союза промышленников и предпринимателей (по согласованию)
2	Размещение в сети интернет (СМИ) публикаций, интервью на тему «Нелегальная	В течение всего периода	Официальные сайты ответственных	ОИВ КК - члены межведомственной комиссии Краснодарского края по

	занятость», «Серая заработная плата», приуроченных к неделе правовой грамотности по вопросам трудовых отношений «Краснодарский край – территория без тени»	проведения мероприятия	исполнителей, соисполнителей	противодействию нелегальной занятости; УФНС КК (по согласованию); министерство труда и социального развития Краснодарского края; ГИТ (по согласованию); Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» (по согласованию); ОСФР по Краснодарскому краю (по согласованию); Краснодарское отделение российского союза промышленников и предпринимателей (по согласованию); АМО КК (по согласованию)
3	Проведение круглого стола на тему «Трудовой договор как элемент гарантии трудовых прав гражданина». <i>(для граждан, работодателей)</i>	Ежегодно, октябрь	Министерство труда и социального развития Краснодарского края	Министерство труда и социального развития Краснодарского края; ГИТ КК (по согласованию); Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» (по согласованию); АМО КК (по согласованию); ОСФР по Краснодарскому краю (по согласованию); ЦЗН; Краснодарское отделение российского союза промышленников и предпринимателей (по согласованию)
4	Выступление по тематике негативных последствий нелегальной занятости и защиты трудовых прав работников (на телевидении, на	В течение всего периода проведения	ТВ, местные СМИ	ГИТ (по согласованию); Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов»

	радио, публикации в СМИ)	мероприятия		(по согласованию); Краснодарское отделение российского союза промышленников и предпринимателей (по согласованию); Министерство труда и социального развития Краснодарского края; АМО КК (по согласованию); ОИВ КК - члены межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости;
5	Направление в трудовые коллективы хозяйствующих субъектов Краснодарского края электронных тематических лифлетов по серой заработной плате, трудовому договору, о трудовых правах и др.	В течение всего периода проведения мероприятия	Рассылка по электронной почте	АМО КК (по согласованию); Министерство труда и социального развития Краснодарского края; ЦЗН; Краснодарское отделение российского союза промышленников и предпринимателей (по согласованию); ОИВ КК - члены межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости; Союз "Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов" (по согласованию)
6	Размещение социальной рекламы по вопросу легализации трудовых отношений и заработной платы на сегменте, трансляционных систем аудио-видео комплексов, официальных сайтах сети интернет	В течение всего периода проведения мероприятия	Бегущая строка на ТВ, экраны общественного транспорта, баннеры и т.д.	АМО КК (по согласованию); ОСФР по Краснодарскому краю (по согласованию); ОИВ КК - члены межведомственной комиссии Краснодарского края по противодействию нелегальной занятости; Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов»

				(по согласованию); ГИТ КК (по согласованию)
7	Проведение заседаний (совещаний, круглых столов) рабочими группами межведомственной комиссии Краснодарского края по легализации трудовых отношений в муниципальных образованиях Краснодарского края	В течение периода проведения мероприятия	АМО КК	АМО КК (по согласованию)
8	Проведение «Часов безопасности» по вопросам оформления трудовых отношений, негативных последствиях не оформления трудового договора при временном трудоустройстве несовершеннолетних в свободное от учебы время; выступления по тематике на родительских собраниях во всех школах для учащихся 14 - 18 лет	В течение всего периода проведения мероприятия	Учреждения ответственных исполнителей, соисполнителей	ЦЗН; Министерство образования и науки Краснодарского края; Департамент молодежной политики Краснодарского края; Министерство труда и социального развития Краснодарского края
9	Организация и проведение тематических заседаний советов по предпринимательству, а также проведение акций «Ящики Доверия», «Горячая линия по вопросам трудового законодательства», «Открытое письмо»	В течение периода проведения мероприятия	На территории муниципальных образований Краснодарского края	АМО КК (по согласованию)
10	Организация и проведение флэш-моба «Знай свои трудовые права» с привлечением волонтерских организаций (раздача тематических листовок, информационных материалов, анкетирование) в целях выявления сфер экономики наиболее подверженных теневой занятости на территории муниципальных образований Краснодарского края	В течение периода проведения мероприятия	Массовые скопления людей (рынки, ярмарки, центральные улицы и т.д.)	Министерство образования и науки Краснодарского края; Департамент молодежной политики Краснодарского края; АМО КК (по согласованию); ЦЗН; Территориальные молодежные и волонтерские организации (по согласованию)

11	<p>Организация и проведение флэш-моба «Я работаю!» (размещение в социальных сетях фотографий с места работы)</p>	<p>В течение периода проведения мероприятия</p>	<p>Социальные сети</p>	<p>АМО КК (по согласованию); Территориальные молодежные организации Краснодарского края (по согласованию); ОСФР по Краснодарскому краю (по согласованию); Краснодарское отделение российского союза промышленников и предпринимателей (по согласованию); Союз "Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов" (по согласованию)</p>
12	<p>Тематическое оформление информационных стендов внутри общеобразовательных учреждений по тематике легализации трудовых отношений и выплаты официальной заработной платы</p>	<p>Ежегодно, октябрь</p>	<p>Образовательные учреждения Краснодарского края</p>	<p>Министерство образования и науки Краснодарского края; Департамент молодежной политики Краснодарского края; АМО КК (по согласованию); Образовательные учреждения муниципальных образований Краснодарского края (по согласованию)</p>
13	<p>Проведение муниципальных тематических викторин, конкурсов, олимпиад по вопросам легализации трудовых отношений и своевременной выплаты заработной платы для старшеклассников образовательных учреждений, студентов средних профессиональных и высших образовательных учреждений</p>	<p>Ежегодно, октябрь</p>	<p>Образовательные учреждения (школы, ВУЗы, колледжи и д.р.)</p>	<p>ЦЗН; АМО КК (по согласованию); Образовательные учреждения муниципальных образований Краснодарского края (по согласованию); ОСФР по Краснодарскому краю (по согласованию); Южное ГУ Банка России (по согласованию);</p>

				Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» (по согласованию)
14	Проведение муниципальной студенческой ярмарки вакансий на территории ВУЗов, профессиональных образовательных учреждений в муниципальных образованиях Краснодарского края	Ежегодно, октябрь	Образовательные учреждения муниципальных образований Краснодарского края	Министерство образования и науки Краснодарского края; Департамент молодежной политики Краснодарского края; Образовательные учреждения муниципальных образований Краснодарского края (по согласованию); ЦЗН

Перечень используемых в плане мероприятий сокращений:

1. ОИВ КК - Органы исполнительной власти Краснодарского края
2. АМО КК - Администрации муниципальных образований Краснодарского края
3. ГИТ КК - Государственная инспекция труда в Краснодарском крае
4. УФНС КК - Управление Федеральной налоговой службы России по Краснодарскому краю
5. ЦЗН - Государственные казенные учреждения Краснодарского края центры занятости населения в муниципальных образованиях края
6. ОСФР - Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Краснодарскому краю
7. УСЗН - Государственные казенные учреждения Краснодарского края управления социальной защиты населения в муниципальных образованиях Краснодарского края
8. Южное ГУ Банка России - Южное главное управление Центрального банка Российской Федерации

"СЕРАЯ" ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

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 листков 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 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
сайт: szn.krasnodar.ru, kubzan.ru

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

ТВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА, ПОДРОСТОК

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).

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.

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.

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).

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.

Об отпуске

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.: +7 (861) 252-26-94
телефон "горячей линии" по трудовому законодательству: +7 (861) 252-33-15
сайт: szn.krasnodar.ru, kubzan.ru

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Знай свои права

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 предложениями 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.

Оформление приема на работу

Письменный трудовой договор заключается как с постоянными, так и временными работниками, по основному месту работы и при совмещительстве, 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.

Работник теряет при отсутствии трудового договора 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.

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

сайт: szn.krasnodar.ru, kubzan.ru