

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**.

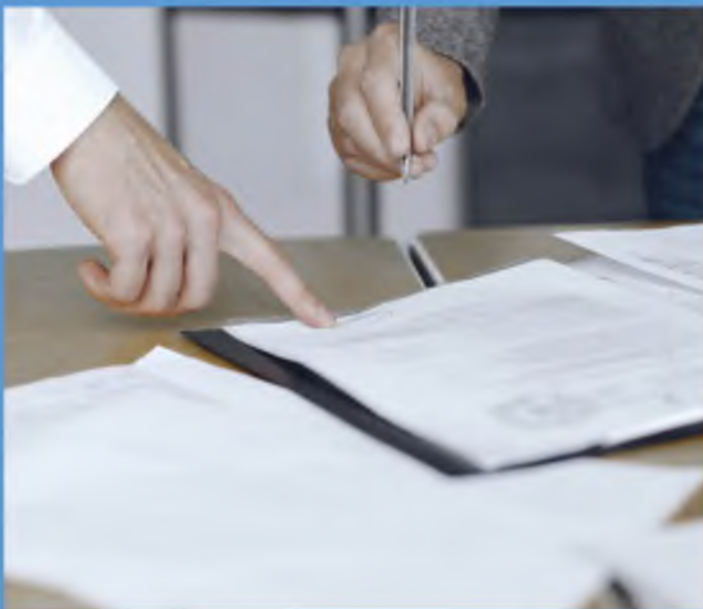
С вами должен быть заключен именно трудовой договор, в котором должны содержаться положения о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, месте и времени выполнения работы, фиксированном размере вознаграждения за труд, условиях труда на рабочем месте.



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.

