

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./фа кс:  
**+7 (861) 252-26-94**

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



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И  
СОЦИАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ЗНАЙ  
СВОИ  
ПРАВА



К

Сайты: [szn.krasnodar.ru](http://szn.krasnodar.ru),  
[kubzan.ru](http://kubzan.ru)

ОИ

ИТ

## 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:

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

