

25 октября в рамках проведения недели правовой грамотности по вопросам трудовых отношений "Краснодарский край - территория без тени" был проведен классный час с обучающимися 10 классов. Ребята узнали о трудовых правах подростков, трудовом договоре, "серой" заработной плате.

**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 20 часов в неделю и не более 4 часов в день;
- от 15 до 16 лет – не более 25 часов в неделю и не более 5 часов в день;
- от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю и не более 7 часов в день.

**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.



ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

- 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  
350010, г. Краснодар, ул. Зиповская, 5  
тел./факс: +7 (861) 252-26-94

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

телефон «горячей линии»  
по вопросам социального обслуживания,  
занятости населения и действующих мер  
социальной поддержки:  
**8 800 250-55-03**



www.sznkuban.ru



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**



**ТВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА, ПОДРОСТОК**



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



Управление труда  
Отдел трудовых отношений  
350010, г. Краснодар, ул. Зиповская, 5  
тел.: +7 (861) 252-26-94

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

телефон "горячей линии" по вопросам социального обслуживания, занятости населения и действующих мер социальной поддержки:  
**8 800 250-55-03**

сайт: sznkuhan.ru



**"СЕРАЯ" ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

## ВОЗРАСТ

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

с 15 лет для выполнения легкого труда, если ты получил или получаешь общее образование;  
с 14 лет для работы в свободное от учебы время, если согласен один из родителей (попечитель) и орган опеки и попечительства;  
до 14 лет – только в качестве творческого исполнителя произведений в организациях кинематографии, театральных и концертных организациях, цирках, СМИ.  
а работу тебя примут только после предварительного обязательного медицинского осмотра, проведенного за счет работодателя.



### ДО 18 ЛЕТ РАБОТАТЬ ЗАПРЕЩАЕТСЯ, ЕСЛИ ЭТА РАБОТА:

в игорном бизнесе, в ночных кабаке 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.).

### 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, документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального «персонифицированного» учета (если ранее был оформлен) 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.

- 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) и органа опеки и попечительства (для учащихся в возрасте до 15 лет);
- 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. издать приказ о приеме тебя на работу и ознакомить с ним под роспись;
4. внести запись о приеме на работу в трудовую книжку (если ты уже работал);
5. сформировать в электронном виде основную информацию о твоей трудовой деятельности и представить ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда 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.



### 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.

### 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



