**ПАМЯТКИ ДЛЯ ГРАЖДАН И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

Информация для граждан о порядке действий работника по взысканию с работодателя задолженности по заработной плате и при выплате заработной платы ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Согласно части 1 статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии со статьей Трудового кодекса Российской Федерации в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В случае невыплаты заработной платы или выплаты не в полном размере граждане вправе обращаться в Государственную инспекцию труда в Волгоградской области (по адресу: 400001, ул.Рабоче-Крестьянская, 16, Телефон «горячей линии» - 97-21-52,[gitvolgograd](mailto:%3cscript%20type='text/javascript'%3e%20%3c!--%20var%20prefix%20=%20'ma'%20+%20'il'%20+%20'to';%20var%20path%20=%20'hr'%20+%20'ef'%20+%20'=';%20var%20addy32313%20=%20'gitvolgograd'%20+%20'@';%20addy32313%20=%20addy32313%20+%20'avtlg'%20+%20'.'%20+%20'ru';%20document.write('%3ca%20'%20+%20path%20+%20'\''%20+%20prefix%20+%20':'%20+%20addy32313%20+%20'\'%3e');%20document.write(addy32313);%20document.write('%3c\/a%3e');%20//--%3e\n%20%3c/script%3e%3cscript%20type='text/javascript'%3e%20%3c!--%20document.write('%3cspan%20style=\'display:%20none;\'%3e');%20//--%3e%20%3c/script%3e%D0%AD%D1%82%D0%BE%D1%82%20%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%B5%D1%81%20%D1%8D%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%87%D1%82%D1%8B%20%D0%B7%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%89%D0%B5%D0%BD%20%D0%BE%D1%82%20%D1%81%D0%BF%D0%B0%D0%BC-%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.%20%D0%A3%20%D0%B2%D0%B0%D1%81%20%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%B5%D0%BD%20%D0%B1%D1%8B%D1%82%D1%8C%20%D0%B2%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%20JavaScript%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BC%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B0.%20%3cscript%20type='text/javascript'%3e%20%3c!--%20document.write('%3c/');%20document.write('span%3e');%20//--%3e%20%3c/script%3e)[@avtlg.ru](mailto:%3cscript%20type='text/javascript'%3e%20%3c!--%20var%20prefix%20=%20'ma'%20+%20'il'%20+%20'to';%20var%20path%20=%20'hr'%20+%20'ef'%20+%20'=';%20var%20addy4926%20=%20'gitvolgograd'%20+%20'@';%20addy4926%20=%20addy4926%20+%20'avtlg'%20+%20'.'%20+%20'ru';%20document.write('%3ca%20'%20+%20path%20+%20'\''%20+%20prefix%20+%20':'%20+%20addy4926%20+%20'\'%3e');%20document.write(addy4926);%20document.write('%3c\/a%3e');%20//--%3e\n%20%3c/script%3e%3cscript%20type='text/javascript'%3e%20%3c!--%20document.write('%3cspan%20style=\'display:%20none;\'%3e');%20//--%3e%20%3c/script%3e%D0%AD%D1%82%D0%BE%D1%82%20%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%B5%D1%81%20%D1%8D%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%87%D1%82%D1%8B%20%D0%B7%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%89%D0%B5%D0%BD%20%D0%BE%D1%82%20%D1%81%D0%BF%D0%B0%D0%BC-%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.%20%D0%A3%20%D0%B2%D0%B0%D1%81%20%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%B5%D0%BD%20%D0%B1%D1%8B%D1%82%D1%8C%20%D0%B2%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%20JavaScript%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BC%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B0.%20%3cscript%20type='text/javascript'%3e%20%3c!--%20document.write('%3c/');%20document.write('span%3e');%20//--%3e%20%3c/script%3e)) и прокуратуру по месту нахождения работодателя.

Также работник может в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, разрешить трудовой спор в судебном порядке (часть 1 статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации). В данном случае 3-месячный срок отсчитывают с момента полного погашения работодателем задолженности по зарплате.

Бывшему работнику организации целесообразно в таком случае обратиться непосредственно в судебные органы. При этом необходимо учитывать, что в соответствии со статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора составляет три месяца.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Памятка работодателю**

**Для чего заключать коллективный договор?**

**Некоторые работодатели полагают, что коллективный договор заключается только для работников, чтобы установить им дополнительные гарантии, компенсации и льготы. Но такое мнение ошибочно. Коллективный договор позволяет руководству организации не только улучшить некоторые условия трудовых отношений, но и о себе позаботиться.**

**Положительные стороны заключения коллективного договора**

*Для работодателя:*

1. Коллективный договор позволит сократить объем кадрового документооборота, ведь в крупных организациях руководитель не контактирует непосредственно с каждым работником и не имеет возможности оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым. Если все включать в состав трудового договора, он расширится до неузнаваемости. Поэтому целесообразно взаимодействие с сотрудниками осуществлять через коллективный договор, а в трудовых договорах сделать ссылку на общие правила.

2. Снижение налоговой базы по налогу на прибыль, если в коллективном договоре предусмотрены расходы на бесплатное или льготное питание, на оплату проезда к месту работы и обратно на общественном транспорте или служебном автобусе, надбавки к тарифным ставкам и окладам, премии за достижения в труде, доплаты в повышенном размере за совмещение, работу в выходные и праздничные дни, выходные пособия при расторжении трудового договора (ст. 250, 255, 270 НК РФ).

Наличие коллективного договора повышает сознательность и социальную ответственность работодателя перед коллективом, престиж организации.

*Для работника:*

установление льгот и преимуществ, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами (например, дополнительный отпуск, дополнительная охрана труда).

**Какими могут быть содержание и структура коллективного договора?**

Коллективный договор должен определять основные положения регулирования трудовых отношений в организациях любых форм собственности. Статья 41 ТК РФ говорит, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, однако в ней приведен примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут быть включены в коллективный договор:

* формы, системы и размеры оплаты труда, выплата пособий, компенсаций;
* механизм регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции или выполнения показателей, определенных коллективным договором;
* занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
* рабочее время и время отдыха;
* улучшение условий и охраны труда работников;
* экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
* гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
* отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
* другие вопросы, определенные сторонами.

Важно не введение в коллективный договор для работников как можно большего числа дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и компенсаций, а их правильный подбор с учетом реальных социальных проблем в данной организации.

**Нужно ли регистрировать договор?**

Подписанный сторонами коллективный договор согласно ч. 1 ст. 50 ТК РФ  в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на [уведомительную регистрацию](consultantplus://offline/ref=4B7E139E7E94D818CF1D4475499F167C4C2538EB24B7B9B2BE2EC26581F65C83AEC9392539CD6266YBL3O) в соответствующий орган по труду.

**О чем не стоит забывать в коллективном договоре?**

Во исполнение ст. 92, 117, 147 ТК РФ и чтобы защитить права на безопасный труд не только работников тех категорий, которые предусмотрены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, предоставило право работодателю устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю), а также предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск данной категории работников (не менее семи календарных дней) по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда. Целесообразно именно в коллективном договоре зафиксировать наименования профессий и должностей, которым полагаются вышеназванные льготы, и установить их конкретную величину, так как в дальнейшем это позволит избежать споров с контролирующими органами о предоставлении гарантий и компенсаций определенным категориям работников.

**Нужно ли регистрировать договор?**

Подписанный сторонами коллективный договор согласно ч. 1 ст. 50 ТК РФ и приказу Минтрудсоцзащиты Волгоградской области от 31 июля 2014 г. №1143 «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров, региональных, территориальных и иных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений, заключенных на территории Волгоградской области» в течение семи дней со дня его подписания направляется работодателем в центр занятости населения, находящийся на территории соответствующего муниципального образования Волгоградской области, для уведомительной регистрации.

Более подробную информацию по интересующим Вас вопросам можно получить в Государственном казенном учреждении Волгоградской области Центр занятости населения Ленинского района по тел.89020929787

[**Информация о Типовом перечене ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 марта 2012 г. № 181н**](http://czn34.volgograd.ru/index.php/2017-01-17-21-22-59/pamyatki-dlya-grazhdan-i-rabotodatelej/2-osnovnaya/53-vnimaniyu-rabotodatelej-vsekh-form-sobstvennosti)

***Более подробную информацию по интересующим Вас вопросам можно получить в Государственном казенном учреждении Волгоградской области Центр занятости населения Ленинского района***

***ПО ТЕЛЕФОНУ***

***89020929787***

**ПАМЯТКА**

**о порядке защиты трудовых прав работающих граждан по взысканию с работодателя задолженности по заработной плате, в случаях выплаты заработной платы в "конвертах" или ниже установленного минимального размера оплаты труда**

Согласно части 1 статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Нарушением трудовых прав является:

1. Несвоевременная выплата заработной платы
2. Выплата заработной платы в "конвертах"
3. Оплата труда ниже размера минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с 1 мая 2018 года  составляют  11 163  рублей в месяц).
4. Выплата заработной платы ниже минимальной оплаты труда в Волгоградской области, установленной  Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Волгоградской области от 05.07.2016 №С-272/15 (по состоянию на 01.09.2018 года составляет   11 967,60 руб.)

В случае нарушения трудовых прав граждане вправе обращаться в ***Государственную инспекцию труда в Волгоградской области*** (по адресу: 400001, ул.Рабоче-Крестьянская, 16, номер телефона "горячей линии" (8442) 97-21-52,[gitvolgograd@avtlg.ru](mailto:%3cscript%20type='text/javascript'%3e%20%3c!--%20var%20prefix%20=%20'ma'%20+%20'il'%20+%20'to';%20var%20path%20=%20'hr'%20+%20'ef'%20+%20'=';%20var%20addy50693%20=%20'gitvolgograd'%20+%20'@';%20addy50693%20=%20addy50693%20+%20'avtlg'%20+%20'.'%20+%20'ru';%20document.write('%3ca%20'%20+%20path%20+%20'\''%20+%20prefix%20+%20':'%20+%20addy50693%20+%20'\'%3e');%20document.write(addy50693);%20document.write('%3c\/a%3e');%20//--%3e\n%20%3c/script%3e%3cscript%20type='text/javascript'%3e%20%3c!--%20document.write('%3cspan%20style=\'display:%20none;\'%3e');%20//--%3e%20%3c/script%3e%D0%AD%D1%82%D0%BE%D1%82%20%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%B5%D1%81%20%D1%8D%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%87%D1%82%D1%8B%20%D0%B7%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%89%D0%B5%D0%BD%20%D0%BE%D1%82%20%D1%81%D0%BF%D0%B0%D0%BC-%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.%20%D0%A3%20%D0%B2%D0%B0%D1%81%20%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%B5%D0%BD%20%D0%B1%D1%8B%D1%82%D1%8C%20%D0%B2%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%20JavaScript%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BC%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B0.%20%3cscript%20type='text/javascript'%3e%20%3c!--%20document.write('%3c/');%20document.write('span%3e');%20//--%3e%20%3c/script%3e) ) и  ***прокуратуру*** по месту нахождения работодателя.

Также работник может в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, разрешить трудовой спор в судебном порядке (часть 1 статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

Бывшему работнику организации целесообразно в таком случае обратиться непосредственно в судебные органы. При этом необходимо учитывать, что в соответствии со статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора составляет три месяца.

На официальном сайте Комитета по труду и занятости населения Волгоградской области размещены:

* Информация о порядке защиты трудовых прав по взысканию с работодателя задолженности по заработной плате, в случаях выплаты заработной платы в "конвертах" или ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством
* Ежемесячная информация о  просроченной задолженности по заработной плате по видам экономической деятельности по Волгоградской области
* Информация о  мерах ответственности  за несвоевременную выплату заработной платы