

Уважаемые граждане!

Важно знать!

Для того чтобы не было проблем по вопросам своевременной выплаты заработной платы, использования очередного отпуска, возможности получения оплаты за листок нетрудоспособности, сохранения трудового стажа и других гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, при трудоустройстве на работу необходимо найти информацию о своем потенциальном работодателе. На каких условиях производится оформление на работу? По трудовому договору, гражданско-правовому договору, либо по устной договоренности. Ответы на Ваши вопросы Вы можете получить у работодателя, в кадровой службе данного предприятия, из других источников. В случае если Вы получили информацию о том, что работодатель, у которого Вы собираетесь работать, не заключает трудовые договоры с работниками, не ведет трудовые книжки, заработную плату выдает в «конвертах», хорошо подумайте о необходимости работы на этом предприятии, и возможных негативных последствиях.

НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПРИ ОТСУТСТВИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

При отсутствии трудового и гражданско-правового договора работники незащищены законом: **многие работодатели устанавливают «негласный» испытательный срок и минимальную заработную плату, обещая работнику выплатить всю заработанную сумму через месяц – два.** Поэтому, при таком подходе, лучше принять решение и искать другую работу.

При продолжении работы вас ожидают такие нарушения, как:

- **отсутствие гарантированной заработной платы.** Кроме того, работодатель может за любую провинность или под предлогом провинности штрафовать работника путем уменьшения заработной платы, отстранить работника от работы;
- **невыплата расчета при увольнении** (прекращении рабочих отношений);
- **не предоставление и неоплата очередного отпуска;**
- **отсутствие гарантий по оплате учебного отпуска** в случае вашего обучения по заочно-вечерней форме обучения;
- отсутствие гарантий по оплате пособий по государственному социальному страхованию **в случае болезни или беременности,** возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
- **не предоставление гарантий и компенсаций в случае ликвидации организации** (сохранение среднего заработка на период до 3-х месяцев, на Севере – до 6 месяцев);
- **не предоставление гарантий и компенсаций, связанных с вредными условиями труда** (доплаты (от 4% к окладу, ст. 147 ТК РФ), непредоставление дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда (от 7 дней, ст. 117 ТК РФ);
- отсутствие возможности получить **социальный или имущественный налоговый вычет по НДФЛ** за покупку жилья, за обучение и лечение;
- **отказ в получении необходимого Вам кредита в банке;**
- **назначение трудовой пенсии из расчета официальной заработной платы;**
- **отсутствие страхового стажа,** в том числе льготного, который установлен для ряда

категорий работников в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости;

- **минимальное пособие по безработице гражданам,** вставшим в положенные сроки на учёт в Центр занятости по месту жительства.



ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР ИЛИ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ? В ЧЕМ ПРЕИМУЩЕСТВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?

Отличие трудового договора от гражданско-правового договора, связанного с применением труда весьма значительное:

Гарантии и компенсации

Заключая трудовой договор, работник попадает под действие трудового законодательства: ему должна предоставляться работа, обусловленная трудовым договором, соответствующие условия труда, предоставление очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, оплата листка нетрудоспособности, оплата учебного отпуска в случае обучения работника, оплата командировочных расходов, гарантии и компенсации при вредных условиях труда, дополнительные выплаты при сокращении, производиться отчисления взносов на социальное страхование и в пенсионный фонд.

Работнику выдается на руки 1 экземпляр трудового договора, подписанного

работодателем, в котором указаны - размер заработной платы, режим труда и отдыха, характер работы.

Заключая гражданско-правовой договор, работник не пользуется вышеуказанными гарантиями, ему не исчисляется трудовой стаж, дающий впоследствии право на получение пенсии.

Оплата труда

По трудовому договору работодатель обязуется полностью и своевременно не реже чем каждые полмесяца выплачивать работнику заработную плату, определенную трудовым договором и штатным расписанием (ст. 132, 135, 136 ТК РФ), но не ниже минимального размера оплаты труда.

По гражданско-правовому договору оплата труда производится по окончании работы за ее конечный результат в соответствии с ценой, предложенной работодателем (ст. 711, 774, 781, 972 ГК РФ). В данном случае, цена может быть ниже минимального размера оплаты труда из расчета на месяц.



Прочие условия

При причинении работодателю материального ущерба по договору гражданско-правового характера, либо некачественной работы, работодатель может не оплачивать такую работу в полном объеме при наличии соответствующего акта

В случае причинения материальной ответственности работодателю работником, состоящим в трудовых отношениях, работник несет ответственность согласно трудовому законодательству, при этом, работодатель имеет право производить ежемесячное удержание в размере не более 20% заработной платы работника (ст. 138, 247 ТК РФ).

Предусмотрена также и ответственность работодателя при наличии трудового договора: при нарушении сроков выплаты заработной платы, он обязан выплатить ее с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБРФ (ст. 236 ТК РФ).

При задержке выдачи трудовой книжки, незаконном увольнении, отстранении работодатель обязан оплатить средний заработок работнику.

ПРИЗНАНИЕ ДОГОВОРА ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА ТРУДОВЫМ

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ).

В случае, если договор гражданско-правового характера содержит признаки трудовых отношений: подчинение работника режиму работы организации, определены должностные обязанности, установлено конкретное место работы, такой договор можно признать трудовым на основании:

- предписания государственной инспекции труда в соответствии с заявлением работника (абз.1 ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ);
- в судебном порядке (ст. 19.1 ТК РФ).