

УВАЖАЕМЫЙ ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ РАБОТНИК!

Если при трудоустройстве работодатель, у которого Вы собираетесь работать, не предлагает заключать трудовой договор с работником, заработную плату выдает в «конвертах», задумайтесь о возможных негативных последствиях такой работы.

Отсутствие трудового и гражданско-правового договора для работника предполагает следующие нарушения трудового законодательства:

- «затянутый» испытательный срок (более 3х месяцев);
- «занизенная» заработка плата;
- отсутствие конкретных сроков выплаты заработной платы
- отсутствие точного графика работы.



НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПРИ ОТСУТСТВИИ ОФИЦИАЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

- ✗ неполучение гарантированной части заработной платы в случае любого конфликта с начальством;
- ✗ неполучение в полном объеме отпускных, расчета при увольнении, гарантий и компенсаций при ликвидации организации
- ✗ 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, 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;
- ✗ минимальное пособие по безработице;
- ✗ назначение минимальной 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;
- ✗ несогласования и отказы в получении необходимых кредитов в банках;

✗ условия труда, продолжительность рабочего дня, дополнительные обязанности, не соответствующие нормам трудового законодательства;

✗ увольнение без объяснения причин и выплат.

ПРЕИМУЩЕСТВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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 ученического 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.

Работнику выдается на руки 1 экземпляр трудового договора, подписанного работодателем, в котором указаны - размер заработной платы, режим труда и отдыха, характер работы.

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

Гарантии и компенсации

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.

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).



**ЗАКЛЮЧИ
ТРУДОВОЙ
ДОГОВОР!**

**КУДА ОБРАЩАТЬСЯ, ЕСЛИ ВАШИ
ТРУДОВЫЕ ПРАВА НАРУШЕНЫ?**

в администрацию городского округа муниципального образования – «город Тулун - по телефону горячей линии по приему фактов нелегальной занятости – 8(39530) 41-0-56, e-mail: trud@tulunadm.ru;

в министерство труда и занятости Иркутской области, телефон горячей линии 8-902-177-20-44, e-mail: oplatatruda@bk.ru;

в государственную инспекцию труда в Иркутской области по адресу: 664007, г. Иркутск, ул. Софии Перовской, 30, телефон горячей линии: (3952) 20-54-21;

в суд, по месту нахождения предприятия, в течение 3-месяцев с момента нарушения Вашего права.

**Информация подготовлена
отделом труда Комитета по экономике
администрации городского округа
муниципального образования – «город Тулун»
адрес: г. Тулун, ул. Ленина, д.99,
телефон: 8-(39530) 41-0-56
Эл.почта: trud@tulunadm.ru;**



**Информация администрации городского
округа муниципального образования -
«город Тулун»**

**НЕЛЕГАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ
(памятка для работника)**

