**Уважаемые граждане!**

**Важно знать!**

Для того чтобы не было проблемпо 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.**

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.



**Зарплата «в конверте», «серая» зарплата - это НЕЗАКОННО!**

**РИСКИ ПРИ ОТСУТСТВИИ ОФИЦИАЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА**

* **получение лишь «белой» части заработной платы в случае любого конфликта с начальством;**
* **неполучение в полном объеме отпускных, расчета при увольнении, гарантий и компенсаций при ликвидации организации** (сохранение среднего заработка на период до 3-х месяцев, на Севере - до 6);
* **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 гражданам**, вставшим в положенные сроки на учёт в Центр занятости по месту жительства;
* **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;
* **получить отказ в получении необходимого кредита в банке;**
* **получить отказ в выдаче визы.**

**ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР ИЛИ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ? В ЧЕМ 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 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.

**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.

П**о 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).

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

**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. Софьи Перовской, 30, **телефон горячей линии: (3952) 20-54-21**;

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

**в прокуратуру** района, по месту регистрации предприятия, в котором Вы работаете.

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Желябова, 8а

www.irkzan.ru



**МИНИСТЕРСТВО**

**ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ**

**ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ?**

