

ПАМЯТКА РАБОТНИКУ

по вопросам оформления трудовых отношений выплаты заработной платы

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого **является обязательным условием** при приеме на работу (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении второго экземпляра договора.

Не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (часть 2 статьи 15 ТК РФ).

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

- 1) предписания государственной инспекции труда в соответствии с заявлением работника (абзац второй части 1 ст. 19¹ ТК РФ);
- 2) в судебном порядке (абзац третий статьи 19¹ ТК РФ).

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

Государством устанавливаются минимальные гарантии по оплате труда. В соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 19.12.2022) «О минимальном размере оплаты труда» с 01 января 2023 минимальный размер оплаты труда составляет 16 242 рубля.

Для того чтобы не было проблем со своевременной выплатой заработной платы, предоставлением отпуска, оплатой листка нетрудоспособности, сохранением трудового стажа и других гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, при трудоустройстве 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 вопросы Вы можете получить у работодателя, в кадровой службе данного предприятия, из других источников.

В случае если Вы получили информацию о том, что работодатель, к которому Вы планируете трудоустроиться, не заключает трудовые договоры с работниками,

заработную плату выдает в «конвертах», хорошо подумайте о целесообразности работы в данной организации и возможных негативных последствиях.

Негативные последствия при отсутствии трудовых отношений

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

При продолжении работы без оформления трудового договора вас ожидают такие нарушения, как:

1) отсутствие гарантированной заработной платы (работодатель может за любую провинность или под предлогом провинности «штрафовать» работника, уменьшая заработную плату, может также отстранить работника от работы);

2) невыплата окончательного расчета при увольнении (прекращении правоотношений);

3) не предоставление и(или) неоплата очередного отпуска;

4) отсутствие гарантий по оплате учебного отпуска;

5) отсутствие гарантий по оплате пособий по государственному социальному и пенсионному страхованию в соответствии с законодательством, в том числе:

– пособие по нетрудоспособности;

– пособие по беременности и родам;

– пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет;

– выплаты на детей от 3 до 7 лет и от 8 до 17 лет, положенные семьям с

низким доходом;

– пособие по безработице может быть только в минимальном размере, так как подтвердить официальный доход по последнему месту работы гражданин не сможет;

– минимальные пенсионные выплаты;

6) не предоставление гарантий и компенсаций в случае ликвидации организации (сохранение среднего заработка на период до 3-х месяцев, в северных территориях — до 6 месяцев);

7) не предоставление гарантий и компенсаций, связанных с вредными условиями труда (доплаты (от 4 0/0 к окладу), дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда (от 7 дней);

8) не предоставление налоговых вычетов в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.