ПАМЯТКА 01 • РАБОТНИКУ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР — ТВОЯ ЗАЩИТА!

Официальное оформление — не формальность, а правовая основа отношений с работодателем.

Перед выходом на работу убедитесь, что ваши трудовые отношения оформлены надлежащим образом.

Что даёт трудовой договор?

- Понятные условия работы. Закрепляются трудовая функция, место работы, дата начала работы и другие обязательные условия.
- Гарантии оплаты. Устанавливаются условия оплаты труда, размер оклада или тарифной ставки, доплаты и надбавки.
- Отдых. Право на выходные и ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законом.
- Социальное страхование. Официальная занятость обеспечивает включение работы в систему обязательного социального страхования при соблюдении установленных условий.
- Защита прав. Письменный договор помогает подтвердить согласованные условия и отстаивать свои права.

Что проверить перед подписанием?

- Должность и содержание трудовой функции.
- Место работы и дату начала работы.
- Условия оплаты труда и сроки выплаты заработной платы.
- Режим рабочего времени и времени отдыха, если он отличается от общих правил.
- Условия труда и предусмотренные гарантии и компенсации.

Один экземпляр трудового договора, подписанный обеими сторонами, должен быть передан работнику.

Правовая основа: статьи 15, 16, 56, 57, 61, 67 Трудового кодекса РФ.

ПАМЯТКА 02 • РИСКИ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

РАБОТА БЕЗ ДОГОВОРА: ЧЕМ ВЫ РИСКУЕТЕ?

Если условия работы не оформлены, отстаивать свои права может быть сложнее.

Не соглашайтесь на обещания «оформим потом», если фактически уже приступаете к работе.

Возможные последствия нелегальной занятости

- Спор о заработке. Сложнее подтвердить размер обещанной оплаты, доплаты и задолженность.
- Сложности с подтверждением стажа и дохода. Нелегальная работа может не отражаться в необходимых сведениях о трудовой деятельности и выплатах.
- Потеря части социальных гарантий. Выплаты и гарантии, связанные с официальным заработком и страхованием, могут оказаться ниже или быть затруднены.
- Неопределённость условий. Труднее доказать согласованный график, должность, обязанности и место работы.
- Риск нарушения прав при прекращении работы. Может возникнуть спор о самом факте трудовых отношений и основаниях увольнения.

Важно знать

Если работник фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя, трудовые отношения могут возникнуть и без подписанного письменного договора. Работодатель обязан оформить договор письменно в установленный законом срок.

Фактический допуск к работе не означает, что работодатель вправе оставить отношения неоформленными.

Правовая основа: статьи 16, 19.1, 67 Трудового кодекса РФ.

ПАМЯТКА 03 • ПРОВЕРЬ СЕБЯ

5 ШАГОВ К ОФИЦИАЛЬНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Небольшая проверка перед началом работы поможет избежать неприятных сюрпризов.

01

Уточните работодателя

Узнайте полное наименование организации или Ф. И. О. работодателя-физического лица.

02

Прочитайте договор

Проверьте должность, трудовую функцию, место работы, дату начала работы и обязательные условия.

03

Проверьте оплату

Убедитесь, что условия оплаты изложены понятно: оклад или тарифная ставка, доплаты, надбавки и сроки выплаты.

04

Получите свой экземпляр

Договор составляется в письменной форме в двух экземплярах, подписывается сторонами; один экземпляр передаётся работнику.

05

Сохраните документы

Храните свой экземпляр договора, дополнительные соглашения, расчётные листки и документы, связанные с работой.

Не подписывайте документы, содержание которых вам непонятно. Попросите время на ознакомление.

Правовая основа: статьи 57, 67, 68 Трудового кодекса РФ.

ПАМЯТКА 04 • ОФИЦИАЛЬНАЯ ОПЛАТА

ЗАРПЛАТА «В КОНВЕРТЕ» — НЕВИДИМЫЕ ПОТЕРИ

Соглашаясь на неофициальную часть заработка, работник рискует своими правами и будущими выплатами.

Требуйте, чтобы условия оплаты труда были закреплены в трудовом договоре и выплачивались официально.

Почему это важно?

- Пособия. Размер ряда выплат зависит от официальных сведений о заработке и страховых начислениях.
- Пенсионные права. Официальная заработная плата и страховые взносы имеют значение для формирования пенсионных прав.
- Подтверждение дохода. Официальный доход проще подтвердить, если требования предусматривают подтверждение доходов.
- Защита при споре. Неофициальную часть заработка сложнее доказать и взыскать.
- Соблюдение закона. Заработная плата должна выплачиваться в полном размере и в установленные сроки.

Что делать работнику?

- Сверьте условия договора с фактически обещанной оплатой.
- Получайте расчётные листки и проверяйте начисления.
- Сохраняйте документы и переписку, подтверждающие договорённости и выплаты.
- При нарушениях обращайтесь за защитой трудовых прав.

Официальная заработная плата — это прозрачность, доказуемость дохода и основа предусмотренных законом гарантий.

Правовая основа: статьи 22, 57, 129, 136 Трудового кодекса РФ; законодательство об обязательном социальном страховании и пенсионном обеспечении.

ПАМЯТКА 05 • РАБОТОДАТЕЛЮ

ОФОРМЛЯЙТЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ЗАКОННО

Официальное оформление фиксирует условия сотрудничества и снижает риск трудовых споров.

Допуск к работе без оформления трудового договора — нарушение требований трудового законодательства.

Что обязан сделать работодатель?

- Заключить трудовой договор в письменной форме и включить в него обязательные условия.
- Передать работнику один экземпляр договора, подписанный обеими сторонами.
- Оформить приём на работу в установленном порядке и ознакомить работника с необходимыми локальными актами.
- Обеспечить условия труда и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.
- Своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату.
- Вести обязательные сведения и документы, связанные с трудовой деятельностью работника.

Ответственность за нарушения

За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, а также за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, предусмотрена административная ответственность.

Соблюдение трудового законодательства — обязанность работодателя, а не добровольная мера.

Правовая основа: статьи 22, 56, 57, 67, 68 Трудового кодекса РФ; часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ.

ПАМЯТКА 06 • ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

ВАШИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА НАРУШЕНЫ? ДЕЙСТВУЙТЕ!

Если работодатель не оформляет трудовые отношения, задерживает зарплату или нарушает иные права, не оставайтесь с проблемой один на один.

Куда можно обратиться?

Государственная инспекция труда

Можно направить обращение по вопросам нарушения трудового законодательства, в том числе через портал «Онлайнинспекция.рф».

Прокуратура

Можно обратиться с заявлением о нарушении закона, приложив имеющиеся подтверждающие материалы.

Суд

В судебном порядке можно требовать признания отношений трудовыми, взыскания заработной платы и защиты иных нарушенных прав.

Какие доказательства могут пригодиться?

- Переписка с работодателем и сообщения о выходе на работу.
- Пропуск, графики смен, поручения и рабочие документы.
- Расчётные листки, банковские переводы и иные сведения об оплате.
- Документы, подтверждающие выполнение работы, а также контакты свидетелей.

Сохраняйте документы и фиксируйте обстоятельства работы. Не откладывайте обращение за защитой своих прав.

Правовая основа: статьи 19.1, 352, 356, 391 Трудового кодекса РФ. Сроки обращения в суд зависят от характера требования.

Уважаемые работодатели!

Обращаем Ваше внимание на необходимость неукоснительного соблюдения действующего трудового законодательства, в том числе в части оформления трудовых отношений, охраны труда и оплаты труда!

Призываем всех работодателей, осуществляющих деятельность на территории Санкт-Петербурга, соблюдать нормы законодательства, привести в соответствие трудовые отношения с каждым работником до применения санкций со стороны органов надзора и контроля, задуматься о негативных последствиях и сделать правильный выбор!

- За фактическое допущение к работе лица, не уполномоченного на это работодателем, в случае если работодатель или его уполномоченный представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), предусмотрена административная ответственность в виде административного штрафа для граждан и должностных лиц (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

- За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусмотрена административная ответственность в виде административного штрафа для должностных лиц; лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; юридических лиц. При повторном нарушении должностное лицо подлежит дисквалификации, а штраф для юридического лица возрастает (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

- Выплачивая своим работникам «теневую» зарплату, Вы нарушаете не только налоговые правила, влекущие занижение налоговой базы, но и статью 198 («Уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с физического лица») и статью 199 («Уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с организации») Уголовного кодекса РФ.

- За нелегальную выплату заработной платы также предусмотрены ответственность для работодателя в соответствии со статьей 122 Налогового кодекса Российской Федерации, административная ответственность по ст. 15.11 Кодекса РФ об административных правонарушениях и уголовная ответственность по ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ.

Памятка работодателю
о мерах административной ответственности
за нарушение норм трудового законодательства

Административные правонарушения, предусмотренные статьей 5.27 КоАП РФ	Лица, подлежащие административной ответственности	Административная ответственность
ч.1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 3,4 и 6 настоящей статьи и ст. 5.27.1 КоАП РФ	должностные лица	предупреждение или штраф от 1 000 до 5 000 руб.
	индивидуальные предприниматели	штраф от 1 000 до 5 000 руб.
	юридические лица	штраф от 30 000 до 50 000 руб.
ч.2 Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч.1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	должностные лица	штраф от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного до трех лет
	индивидуальные предприниматели	штраф от 10 000 до 20 000 руб.
	юридические лица	штраф от 50 000 до 70 000 руб.
ч.3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказываются признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор)	граждане	штраф от 3 000 до 5 000 руб.
	должностные лица	штраф от 10 000 до 20 000 руб.
ч.4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско- правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем	должностные лица	штраф от 10 000 до 20 000 руб.
	индивидуальные предприниматели	штраф от 5 000 до 10 000 руб.
	юридические лица	штраф от 50 000 до 100 000руб.
ч.5. Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч.3,4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	граждане	штраф 5 000 руб.
	должностные лица	дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет
	индивидуальные предприниматели	штраф от 30 000 до 40 000 руб.
	юридические лица	штраф от 100 000 до 200 000руб.
ч.6 Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством	должностные лица	предупреждение или штраф от 10 000 до 20 000 руб.
	индивидуальные предприниматели	штраф от 1 000 до 5 000 руб.
	юридические лица	штраф от 30 000 до 50 000 руб.
ч.7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч.6 настоящей стати, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния	должностные лица	штраф от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет
	индивидуальные предприниматели	штраф от 10 000 до 30 000 руб.
	юридические лица	штраф от 50 000 до 100 000 руб.