
Как не стать жертвой недобросовестного работодателя. Памятка для граждан при устройстве на работу

В средствах массовой информации и сети Интернет регулярно сообщается о фактах нарушения трудовых прав граждан, совершенных как на территории Хабаровского края, так и страны в целом. Чтобы не стать жертвой недобросовестного работодателя и не попасть в ряды бесплатной рабочей силы, еще при устройстве на работу необходимо заранее обезопасить себя от возможных проблем. Если вы получили информацию о том, что работодатель у которого вы собираетесь работать, не заключает трудовые договоры с работниками, не ведет трудовые книжки, хорошо подумайте о необходимости работы на этом предприятии.

При отсутствии трудового и гражданско-правового договора работники не защищены законом: многие работодатели устанавливают «негласный» испытательный срок и минимальную заработную плату. Если вы продолжите работать, вас ожидают такие нарушения, как не предоставление очередного отпуска, неоплата учебного отпуска в случае вашего обучения. В случае болезни или беременности вы не получите пособие по государственному социальному страхованию.

Отличие трудового договора от гражданско-правового договора весьма значительное. Заключая трудовой договор, работник подпадает под действие трудового законодательства: ему должна предоставляться работа, обусловленная трудовым договором, соответствующие условия труда. Ему обеспечены социальные гарантии: предоставление очередного оплачиваемого отпуска, оплата листка нетрудоспособности, оплата ученического отпуска в случае обучения работника, оплата командировки, отчисление взносов на социальные страхование и в пенсионный фонд. Заключая гражданско-правовой договор, работники не пользуются вышеуказанными гарантиями. Им не исчисляется трудовой стаж.

Учитывая вышеизложенное, настоятельно рекомендуем при приеме на работу требовать заключения трудового договора (контракта) с внесением записи в трудовую книжку. Второй экземпляр трудового договора в обязательном порядке оставляйте себе.

Существенные условия трудового договора изложены в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Способы защиты трудовых прав работников при задержке выплаты заработной платы

Трудовым кодексом РФ предусмотрены три основных способа защиты трудовых прав и

законных интересов работников:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав профессиональными союзами;
- самозащита работниками трудовых прав.

Государственная инспекция труда наделена обширными полномочиями и возможностями по защите прав работников. Данный контролирующий орган ведет прием и рассматривает обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав вплоть до привлечения работодателя к административной ответственности, оказывает правовую помощь гражданам по подготовке их исковых заявлений и заявлений о выдаче судебных приказов в суды края.

При осуществлении самозащиты работниками своих прав работодатель или его представители не имеют права им препятствовать. Но, в любом случае — предпринимает ли работник меры самозащиты или нет, он имеет право на получение задержанной заработной платы с учетом денежной компенсации независимо от наличия вины работодателя - в виде процентов не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Кроме того, работник может заявить работодателю о нанесенном ему моральном вреде (если работник его усмотрел по отношению к себе). В данном случае стороны приходят к согласию о размерах и форме возмещения вреда, либо возникший спор разрешается в суде.

В порядке самозащиты своего права на своевременное и в полном размере получение заработной платы работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам своей организации. В этом случае работник также имеет право на получение как минимум начисленной и задержанной заработной платы с денежной компенсацией, а также на возмещение причиненного морального вреда, если работник заявил об этом в суде. Конкретный размер возмещения морального вреда определяется судом.

Трудовым кодексом РФ установлены два государственных органа, занимающихся трудовыми спорами: трудовая инспекция и прокуратура. Государственная инспекция труда в Хабаровском крае расположена по адресу:

город Хабаровск, улица Серышева, дом 60, офис 905, телефон 37-69-79 (сайт <https://git27.rostrud.ru/>); прокуратура Хабаровского края расположена по адресу: город

Хабаровск, улица Шевченко, дом 6, телефон 31-39-65 (сайт <http://prokurorhbr.ru/>). На сайтах указанных структур указаны телефоны горячих линий. Заявления надлежит подавать в территориальные отделения инспекций и прокуратуры районов по месту нахождения предприятия. Можно направить обращение через специальную форму в рубриках «интернет-приемная», «обращения граждан». Заявление составляется в свободной форме в двух экземплярах. Надо спокойно без эмоций описать подробно свою ситуацию и попросить разобраться в данном вопросе. Заявление необходимо сдать в канцелярию или приемную организации с проставлением входящего штампа на Вашей копии заявления, либо сотруднику контролирующего органа под роспись. Также, обращения можно сдать через ящик «Для обращений и заявлений», установленный в доступных местах контролирующих и надзирающих органов, корреспонденция из ящика вынимается ежедневно и передается на регистрацию и рассмотрение по принадлежности. В органах прокуратуры ежедневно прием граждан осуществляют дежурные прокуроры. Срок рассмотрения обращений 30 дней.

Кроме того, при наличии подтверждающих документов, минуя трудовую инспекцию и прокуратуру можно сразу обратиться в суд по месту нахождения организации.

При этом необходимо отметить, что важным условием, повышающим возможности защиты нарушенных прав, является соблюдение трудового законодательства при оформлении трудовых отношений. Заключение трудового договора, соответствующего требованиям законодательства, в значительной степени гарантирует возможность восстановления трудовых прав.

В завершении необходимо отметить, что еще одним из способов борьбы с нарушениями трудовых прав служит уголовная ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. Наказание за совершение данного преступления предусматривает штраф от 120 до 500 тысяч рублей, а также лишение свободы от 1 до 5 лет. Расследование таких преступлений входит в компетенцию следственных органов Следственного комитета Российской Федерации. Краевое следственное управление напоминает – неотвратимость уголовной ответственности ждет каждого нерадивого работодателя, допустившего нарушения трудовых прав работников, невзирая на его положение и статус.

Граждане, трудовые права которых нарушены, также могут обращаться в территориальные следственные отделы (адреса указаны на сайте следственного управления <http://khabkray.sledcom.ru>) или по телефону 8 (4212) 470- 308.

В разделе сайта следственного управления «Внимание! Важная информация для граждан и предпринимателей» можно скачать образцы договоров: стандартный трудовой договор, срочный трудовой договор, трудовой договор между ИП и работником, трудовой договор с испытательным сроком, типовой договор на оказание услуг, дополнительное соглашение на оказание услуг, договор подряда, трудовой договор с испытательным сроком.

29 Ноября 2017

Адрес страницы: <https://khabkrai.sledcom.ru/news/item/1183095>