

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).

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 своего экземпляра договора.

Трудовым кодексом Российской Федерации не допускается заключение между работником и работодателем гражданско-правового договора, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (часть 2 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Работник, соглашаясь на выплату зарплаты в «конвертах», должен помнить, что не оформление в установленном законодательством порядке трудового договора является не только нарушением трудового законодательства, но в перспективе влечет за собой проблемы для работника:

– работник не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний: при наступлении страхового случая работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;

– работник лишает себя возможности получать оплачиваемые больничные листы, оформление отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата;

– не оформляя работника, работодатель лишает его части пенсионного обеспечения: период работы без официального оформления трудовых отношений не будет включен в страховой стаж, что приведет в будущем к низкому размеру пенсии.

Для работодателя **–** в соответствии с частью 4 статьи 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 влечет наложение административного штрафа в размере: на индивидуальных предпринимателей – от 5 тыс. до 10 тыс. рублей, на руководителей предприятий – от 10 тыс. до 20 тыс. рублей, на юридических лиц от 50 тыс. до 100 тыс. рублей.

Кроме того, Работодатели несут ответственность (штрафы и пени) в соответствии с налоговым законодательством, законодательством об обязательном социальном страховании и уплате страховых взносов в пенсионный фонд.

В случае нарушения трудовых прав работника, он может обратиться по телефонам «горячих линий»:

- в государственную инспекцию труда в Краснодарском крае по телефону 8-861-991-09-55;

- в министерство труда и социального развития Краснодарского края телефон «горячей линии» 8 (861) 252-33-15;

- в администрацию муниципального образования Брюховецкий район, телефон «горячей линии» 8 (86156) 2-21-37;

- в прокуратуру Брюховецкого района по телефону 8 (86156) 3-32-01.

По вопросам неформальной занятости (работы без официального оформления, то есть без трудового договора), «серой» заработной платы и заработной платы ниже минимального размера оплаты труда, необходимо обращаться в отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК ЦЗН Брюховецкого района по адресу: ст. Брюховецкая, ул. Ленина,13 (административное здание ОАО «Ростелеком») тел. 8 (86156) 20658 (e-mail отдела труда - otdeltrydabruh@yandex.ru).