

2
стр.



4
стр.



8
стр.



РЫНОК ТРУДА КУБАНИ

№ 3 (103)
2016 г.

МЫ РАБОТАЕМ, ЧТОБЫ РАБОТА БЫЛА У ВАС!

www.kubzan.ru

12+

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:

БОЛЕЕ
18 МИЛЛИОНОВ
ЧЕЛОВЕК СТАЛИ
ПОЛЬЗОВАТЕЛЯМИ
ПОРТАЛА «РАБОТА
В РОССИИ»СТР. 2

ПОСЛЕДСТВИЯ
НЕФОРМАЛЬНОЙ
ЗАНЯТОСТИСТР. 4

ПОТЕРИ РАБОТНИКА ПРИ
ПОЛУЧЕНИИ СЕРОЙ
ЗАРПЛАТЫСТР. 4

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ
О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ
.....СТР. 5

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ
ОФОРМЛЕНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
РАБОТОДАТЕЛЯ —
ФИЗИЧЕСКОГО
ЛИЦА С НАЁМНЫМИ
РАБОТНИКАМИ.....
.....СТР. 6–7

СТАХАНОВЦЫ
ПОНЕВОЛЕ.
КАК ОФОРМЛЯЕТСЯ
И ОПЛАЧИВАЕТСЯ
СВЕРХУРОЧНАЯ
РАБОТАСТР. 5, 8



ТЕНЕВОЙ МАСШТАБ

По статистике, каждый пятый россиянин сегодня работает в неформальном секторе экономики. На Кубани, по данным министерства труда и социального развития Краснодарского края, количество граждан, работающих без оформления трудовых отношений и получающих серую зарплату, составляет 600 тысяч человек. К теневой занятости больше тяготеют сфера услуг, строительство и торговля, а риски неформального трудоустройства выше для людей с низким уровнем образования или невысокой квалификацией либо с

небольшим опытом работы, а также для молодежи и для тех, кто совмещает работу с учёбой.

Теневая занятость наносит непоправимый вред и гражданам, и экономике нашего края. А потому сегодня борьба с этим явлением вышла на первый план. Действующие в крае комиссии по выявлению неформальной занятости за 11 месяцев 2016 год выявили почти 170 тысяч неоформленных работников. Почти все они по итогам работы заключили трудовые договоры.



ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ

БОЛЕЕ 18,2 МЛН. ЧЕЛОВЕК СТАЛИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯМИ ПОРТАЛА «РАБОТА В РОССИИ»

В июле 2015 года заработала обновлённая версия Общероссийского портала «Работа в России» trudvsem.ru.

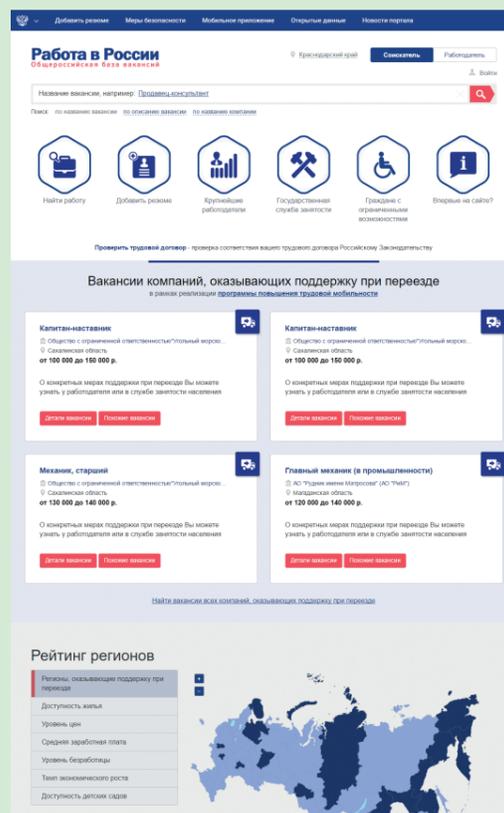
Сегодня на ресурсе доступно более 1,1 млн. предложений о трудоустройстве по всей стране, из которых 169 тысяч — с возможностью предоставления жилья. Кроме того, портал содержит специальный раздел для людей с ограниченными возможностями здоровья.

Соискателям доступны вакансии крупнейших работодателей страны, в числе которых «Газпром», «Российские железные дороги», Почта России, Сбербанк России, Ростелеком, Росгосстрах, «Дальспецстрой». Кроме того, успешно функционирует раздел, содержащий сведения о вакансиях в организациях оборонно-промышленного комплекса, в том числе в ГК «Росатом», ГК «Роскосмос», ПАО «РКК «Энергия», ГК «Ростех», АО «Росэлектроника», АО «Концерн ВКО «Алмаз — Антей», АО «ОСК» и другие.

Пользователям портала «Работа в России» также доступны вакансии организаций, являющихся участниками программы повышения мобильности трудовых ресурсов. Они собраны в отдельном разделе. Теперь, обратившись за поиском нужной вакансии, соискатель сможет не только получить список соответствующих предложений о трудоустройстве, но и ознакомиться с информацией о том, какую поддержку при переезде оказывает тот или иной работодатель.

В общероссийской базе вакансий представлены различные предложения о трудоустройстве как для высококвалифицированных специалистов и руководителей, так и

для работников без опыта. Среди наиболее востребованных профессий — медицинские и строительные специальности. Российским медучреждениям требуются более 46 тысяч врачей и медсестёр. В базе вакансий содержится более 58 тысяч предложений о работе для каменщиков, бетонщиков, монтажников, штукатуров и плотников. Также высоким спросом на рынке труда пользуются швеи и повара.



НА КУБАНИ С НАЧАЛА 2016 ГОДА В 1,8 РАЗА ВЫРОСЛО ЧИСЛО ПРЕДЛОЖЕНИЙ О РАБОТЕ В РЕГИОНАЛЬНОЙ БАЗЕ ВАКАНСИЙ

В декабре в краевую службу занятости работодатели заявили 35,8 тыс. вакансий, из них 29,8 тыс. — для постоянного трудоустройства. На начало года краевой банк вакансий насчитывал 19,7 тыс. предложений.

Уровень регистрируемой безработицы на начало декабря в крае составлял 0,6%. Это на 0,2% меньше, чем на начало 2016-го, и на 0,1% меньше, чем в декабре прошлого года. В качестве безработных в службе занятости на 1 декабря зарегистрировано 15 700 человек, это на 2000 человек меньше, чем на 1 декабря 2015 года.

За 11 месяцев этого года в кубанскую службу занятости населения за содействием в поиске подходящей работы обратилось 169 300 человек. Трудоустроены на постоянные рабочие места с начала года более 121 тысячи граждан. На временную работу — почти 35 тысяч человек. Участниками оплачиваемых общественных работ стали порядка 7,5 тыс. человек.

Кроме того, с начала года специалисты службы занятости оказали безработным гражданам 8 тысяч услуг по социальной адаптации и 8 тысяч услуг по психологической поддержке. На профессиональное обучение направлено 4,7 тысячи безработных граждан, а более 265 тысяч кубанцев получили услуги по профессиональной ориентации.

Центры занятости населения по всему краю провели 938 ярмарок вакансий, в которых участвовали более 136 тысяч человек. В свою очередь, мобильные центры занятости выполнили 2300 рабочих выездов в отдалённые поселения и оказали услуги 88 тысячам человек. С января на телефоны горячей линии службы занятости поступило более 57 тысяч обращений.

ВНИМАНИЕ!

В МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ РАБОТАЮТ ТЕЛЕФОНЫ ГОРЯЧИХ ЛИНИЙ

1. Вы можете получить информацию, касающуюся законодательства в сфере труда и занятости, информацию об услугах службы занятости и порядке их получения, режиме работы центров занятости населения, наличии вакансий, в том числе с предоставлением жилья, участия в различных специальных программах.

ЗВОНИТЕ ПО ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ:

8 (861) 257-13-70

2. Обращения граждан о нарушении их трудовых прав, в том числе о неоформленных трудовых отношениях, задолженности по заработной плате, невыплате сумм, причитающихся при увольнении, также принимаются по телефону.

ЗВОНИТЕ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:

(861) 252-33-15

РАБОТНИКИ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ ГОТОВЫ ОТВЕТИТЬ НА ВАШИ ВОПРОСЫ В БУДНИЕ ДНИ С 9.00 ДО 18.00.

Ознакомиться с телефонами горячих линий центров занятости населения в муниципальных образованиях региона можно на интерактивном портале кубанской службы труда и занятости www.kubzan.ru в разделе «Служба занятости», в подразделе «Горячие линии».



На Кубани ждут соотечественников из зарубежья

Согласно подпрограмме «Оказание содействия добровольному переселению в Краснодарский край соотечественников, проживающих за рубежом» за счет краевого бюджета будут переселяться квалифицированные кадры (врачи, учителя). Каждый год планируется принять не менее 500 человек, из которых 250 - это члены семей.

ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ ВИДЫ ПОМОЩИ:

- ✓ организация предоставления дополнительного профессионального образования;
- ✓ выплата финансовой поддержки на компенсацию затрат по признанию иностранного образования и иностранной квалификации;
- ✓ содействие трудоустройству;
- ✓ компенсация расходов на первичное медицинское обследование.

Чтобы оформить и получить свидетельство участника государственной программы, нужно обратиться в УВМ ГУ МВД России по Краснодарскому краю: 350020, Краснодар, ул. Коммунаров, 266, каб. 105, т.: 8 (861) 255-69-14.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
СВИДЕТЕЛЬСТВО УЧАСТНИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ ПО ОКАЗАНИЮ СОДЕЙСТВИЯ ДОБРОВОЛЬНОМУ ПЕРЕСЕЛЕНИЮ В РОССИЙСКУЮ ФЕДЕРАЦИЮ СООТЕЧЕСТВЕННИКОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ ЗА РУБЕЖОМ



МИНИСТР МАКСИМ ТОПИЛИН: «НАС ОБНАДЁЖИВАЮТ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПО ЛЕГАЛИЗАЦИИ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ»

**ПО ДАННЫМ ИССЛЕДОВАНИЯ
ВЦИОМ, ЗА ПОСЛЕДНИЙ
ГОД ДОЛЯ ГРАЖДАН,
ПОЛУЧАЮЩИХ ЗАРАБОТНУЮ
ПЛАТУ ПОЛНОСТЬЮ
ОФИЦИАЛЬНО, УВЕЛИЧИЛАСЬ
С 69% ДО 75% ОТ ОБЩЕЙ
ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ
ГРАЖДАН.**

«Такая тенденция нас, безусловно, радует. Это признак того, что граждане начинают понимать: отсутствие подтвержденного трудового стажа негативно отразится при назначении им пенсии, неформальная занятость приводит к нарушениям трудовых прав работников, особенно в сфере оплаты и охраны труда, а также к низкой собираемости налогов и страховых взносов», – отметил Максим Топилин.

Министр напомнил, что в регионах ведётся комплексный мониторинг предприятий, которые находятся в зоне теневой занятости.

«Меры, которые с 2015 года предпринимают межведомственные комиссии в регионах и на муниципальном уровне по снижению неформальной занятости, привели к легализации трудовых отношений около 2,6 млн. человек», – сообщил Максим Топилин.

Министр также отметил, что региональным властям необходимо проводить разъяснительную работу с населением с целью повышения уровня информированности работников об их трудовых правах и стимулировать работодателей к формализации трудовых отношений.



В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ ДЕЙСТВУЕТ КОМИССИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ ПОД ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВОМ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ (ГУБЕРНАТОРА) КРАЯ

**Одной из основных
задач комиссии
является разработка
комплекса мер,
направленных
на погашение
задолженности
по страховым взносам
во внебюджетные
фонды, снижение
неформальной
занятости.
Деятельность
комиссии
осуществляется
в соответствии с
утверждённым планом
мероприятий.**

В ходе мониторинговых мероприятий на территориях сельских и городских поселений:

- выявляются неоформленные работники,
- проводится разъяснительная работа среди населения, работодателей о порядке оформления трудовых отношений и последствиях неоформления или ненадлежащего оформления трудовых отношений, выплаты всей или части заработной платы неофициально.

Целью борьбы с неформальной занятостью является защита прав работников на получение установленных государством гарантий, связанных с использованием их рабочей силы.

На 2016 год краю установлен контрольный показатель по снижению неформальной занятости в размере 143 тысяч 920 человек. На 1 декабря 2016 года было выявлено около 170 тысяч неоформленных работников. Почти со всеми из них впоследствии работодатели заключили трудовые отношения.

Анализ показывает, что неформальная занятость в большей степени характерна для организаций малого бизнеса, индивидуальных предпринимателей в сфере розничной торговли, общественного питания, бытовых услуг населению, перевозок, а также организаций, оказывающих аутсорсинговые услуги, субподрядных организаций строительства.

Аналогичные комиссии (рабочие группы) работают и в муниципальных образованиях Краснодарского края.

ВНИМАНИЕ!

**ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ВЫПЛАЧИВАЕТ
ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ В КОНВЕРТЕ
И ИСПОЛЬЗУЕТ ТРУД РАБОТНИКОВ,
С КОТОРЫМИ У НЕГО НЕ ЗАКЛЮЧЕН
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР,
ОН ПРИВЛЕКАЕТСЯ
К АДМИНИСТРАТИВНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ
И ОБЯЗАН ВОЗМЕСТИТЬ
ВСЕ ПОЛОЖЕННЫЕ
ЗА РАБОТНИКА ВЫПЛАТЫ
В ПЕНСИОННЫЙ ФОНД РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ И ФОНД СОЦИАЛЬНОГО
СТРАХОВАНИЯ РФ.**

**ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
РАБОТОДАТЕЛЮ ГРОЗИТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ,
ПРЕДУСМОТРЕННАЯ СТАТЬЯМИ 5.27 И 5.27.1 КОАП
РФ. В ЧАСТНОСТИ, ЧАСТЬ 4 СТАТЬИ 5.27 КОАП РФ
ПРЕДПОЛАГАЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УКЛОНЕНИЕ
ОТ ОФОРМЛЕНИЯ ИЛИ НЕНАДЛЕЖАЩЕ
ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ЛИБО
ЗАКЛЮЧЕНИЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО
ДОГОВОРА, ФАКТИЧЕСКИ РЕГУЛИРУЮЩЕГО
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ
И РАБОТОДАТЕЛЕМ, И ВЛЕЧЕТ НАЛОЖЕНИЕ
АДМИНИСТРАТИВНОГО ШТРАФА НА ДОЛЖНОСТНЫХ
ЛИЦ В РАЗМЕРЕ ОТ ДЕСЯТИ ДО ДВАДЦАТИ
ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ; НА ЛИЦ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
БЕЗ ОБРАЗОВАНИЯ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА, –
ОТ ПЯТИ ДО ДЕСЯТИ ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ; НА
ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ – ОТ ПЯТИ–ДЕСЯТИ
ДО СТА ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
У РАБОТОДАТЕЛЯ ВОЗНИКАЕТ
ЗА КАЖДОГО НЕОФОРМЛЕННОГО РАБОТНИКА.**



НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ. ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТНИКА

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ — ВИД ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАННЫХ НА УСТНОЙ ДОГОВОРЕННОСТИ, БЕЗ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Отсутствие письменного трудового договора увеличивает риски ущемления трудовых прав работника, которые работодатель должен ему предоставить в ходе осуществления трудовых отношений, например, право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на пособия по временной нетрудоспособности, в связи с материнством и другие. К очевидным минусам неформальной занятости относятся нестабильность трудовых отношений и отсутствие у работника каких бы то ни было социальных гарантий, перспектив профессионального роста.

Стоит помнить, что при официально не оформленных трудовых отношениях:

- работник не защищён от травматизма и профессиональных заболеваний: при на-



ступлении страхового случая работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов на медицинскую и социальную реабилитацию;

- работник лишает себя возможности получать оплачиваемые больничные листы, оформление отпуска по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата;
- работник не сможет получить социальный или имущественный налоговый вычет по НДФЛ за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке;
- работодатель не перечисляет соответствующие суммы в Пенсионный фонд, что в будущем приведет к назначению более низких размеров пенсии;
- не идет страховой стаж, в том числе льготный, который установлен для ряда категорий работников в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости.

Соглашаясь на выполнение работы без официального оформления трудовых отношений, работник пренебрежительно относится не только к себе, отка-

зываясь от социальной защиты, но и к своим детям и родителям, позволяя работодателю уйти от перечисления обязательных налогов и сборов либо перечислять их в неполном объеме.

О фактах неоформления трудовых отношений трудовыми договорами сообщайте в органы местного самоуправления по месту жительства, центры занятости населения вашего города, района, а также в министерство труда и социального развития Краснодарского края по телефонам горячей линии:

252-33-15, 252-26-94.

Электронная почта:

socgarant@dgsz.krasnodar.ru.

ТРЕБУЙТЕ У РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ И ВКЛЮЧЕНИЯ В НЕГО ВСЕХ ВЫПЛАТ ЗА СВОЙ ТРУД.

ЗА КАЖДОЕ НАРУШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛИ МОГУТ БЫТЬ ПРИВЛЕЧЕНЫ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ТАКЖЕ ВОЗМОЖНЫ СУДЕБНЫЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВА ИЗ-ЗА НАРУШЕНИЙ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

СЕРАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

ТЕНЕВОЙ РЫНОК ТРУДА. КАКИЕ АССОЦИАЦИИ ВОЗНИКАЮТ У БОЛЬШИНСТВА ЛЮДЕЙ С ЭТИМ ПОНЯТИЕМ? ЗАРПЛАТА В КОНВЕРТЕ, ПУСТЬ НЕОФИЦИАЛЬНАЯ, БЕЗ ПОДПИСИ В ВЕДОМОСТИ, ЗАТО РЕАЛЬНЫЕ ДЕНЬГИ НА РУКАХ.

Крупные организации обычно рассчитываются с работниками официально, им не выгодно рисковать своей репутацией и конфликтовать с государственными структурами, а вот представители малого бизнеса нередко платят сотрудникам серую зарплату, то есть неучтенными наличными. Используют двойную бухгалтерию, когда работник расписывается в двух ведомостях, лишь одна из которых идет в бухгалтерскую и налоговую отчетность.

Разочарование наступает, когда сотрудник получает выплаты, такие как оплата листков временной нетрудоспособности, выходные пособия, из расчета заработной платы, определенной трудовым договором (зачастую ее сумма не превышает минимального размера или размера прожиточного минимума трудоспособного).

Ещё большее разочарование приходит к человеку, когда наступает время назначения пенсии по возрасту. В молодости некоторые о ней просто не думают: мол, это еще очень далеко. И, естественно, мало кто помнит о том, что есть ещё и пенсии по инвалидности или по случаю потери кормильца. Не дай Бог, произойдет несчастный случай на производстве — работник станет инвалидом, а его отношения с работодателем не оформлены должным образом. А если самый худший вариант и травма повлекла за собой смерть, тогда страдает его семья, которая получит гораздо меньшую пенсию по случаю потери кормильца.

Факт, что трудовые права работника в этом случае нарушаются, не вызывает сомнений. Серая заработная плата существенно ущемляет права работника.

ПРИ ОТКАЗЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ВЫПОЛНИТЬ ВАШИ ЗАКОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОБРАЩАЙТЕСЬ В ОРГАНЫ НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ (ГОСУДАРСТВЕННУЮ ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА, ПРОКУРАТУРУ) ИЛИ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВАШЕГО ГОРОДА, РАЙОНА.

ПОТЕРИ РАБОТНИКА ПРИ ПОЛУЧЕНИИ СЕРОЙ ЗАРПЛАТЫ

- Не гарантируется получение в полном объеме заработной платы в соответствии с количеством и качеством выполненной работы.
- Теряется право на возмещение в полном объеме вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством.
- В полном объеме не начисляются выплаты по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Уменьшается размер положенных гарантий и компенсаций, а также соответствующих выплат, которые производятся, исходя из среднего месячного заработка, в том числе:
 - при направлении в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ);
 - при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);
 - при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (ст. 173 ТК РФ);
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника (ст. ст. 220, 414 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. ст. 93, 174, 175, 176, 186, 260, 267, 286 ТК РФ);
 - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст. 234 ТК РФ);
 - в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 178 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
 - при сокращении численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- В других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.



ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ВОЗНИКАЮТ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ НА ОСНОВАНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЗАКЛЮЧАЕМОГО ИМИ В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РФ.

Трудовой договор должен быть составлен в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами. Один экземпляр передается работнику, а второй остается у работодателя.

Работодатель обязан оформить с работником, фак-

тически допущенным к работе, трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней. Прием на работу оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику под роспись в течение трех дней со дня фактического начала работы (ст. ст. 67, 68 ТК РФ).



НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

1. Если работодатель не спешит подписывать с вами трудовой договор, оформлять приказ о приеме на работу, не требует предоставить трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (если оно ранее было оформлено) и обещает со дня на день выполнить все эти условия, но каждый раз устанавливает под различными предлогами новые сроки, то ваши трудовые права нарушены.

2. Бывает, что работодатель, не желая обеспечивать работника положенными по Трудовому кодексу РФ льготами, при приеме на работу прибегает к заключению договора подряда или договора на оказание услуг (гражданско-правового). Такие действия — это скорее сознательная манипуляция, серьезным образом ущемляющая права работников. С вами должен быть заключен именно трудовой договор, в котором должны содержаться положения о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, месте и времени выполнения работы, фиксированном размере вознаграждения за труд.

ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Письменный трудовой договор заключается как с постоянными, так и с временными работниками по основному месту работы и при совместительстве, с надомниками и т. п.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (если день не оговорен, на следующий рабочий день после вступления договора в силу).

Согласование и четкое определение обязанностей в трудовом договоре необходимы и работодателю, и работнику. Работодателю это даёт возможность осуществить рациональное распределение работ и эффективную организацию труда, оценить занятость работника, а для работника создаёт определённую относительно объёма выполняемых работ и его оплаты, гарантирует возможность правильного решения спорных вопросов.

РАБОТНИК ПРИ ОТСУТСТВИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ТЕРЯЕТ ПРАВО:

- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- на возмещение вреда здоровью, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- на выплату заработной платы своевременно и в полном объеме;
- на возмещение командировочных расходов;
- на перерыв для отдыха и питания;
- на еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни;
- на оплачиваемый ежегодный отпуск;
- на оплату временной нетрудоспособности;
- на пособия по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- на выходное пособие при сокращении численности или штата работников;
- на прочие гарантии, установленные трудовым законодательством.

СТАХАНОВЦЫ ПОНЕВОЛЕ

СО СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТОЙ СТАЛКИВАЛСЯ, ПОЖАЛУЙ, КАЖДЫЙ РАБОТНИК: НЕ РЕДКО СЛУЧАЮТСЯ АВРАЛЫ, КОГДА НУЖНО НАВАЛИТЬСЯ ВСЕМ КОЛЛЕКТИВОМ И УДАРНО ПОРАБОТАТЬ, ПУСТЬ И ДО ПОЛУНОЧИ... ПРАВДА, В НЕКОТОРЫХ КОМПАНИЯХ РЕЖИМ ЧРЕЗВЫЧАЙНОЙ СИТУАЦИИ ВКЛЮЧЁН ПО УМОЛЧАНИЮ И ПОСТОЯННАЯ ПЕРЕРАБОТКА — НОРМА. ВОПРОС ЛИШЬ В ТОМ, ОПЛАЧИВАЕТСЯ ЛИ ТРУД СТАХАНОВЦА ИЛИ НЕТ.

ПОКАЯНИЕ ЧЕРЕЗ СИЛУ

В начале августа 2016 года крупнейшая социальная сеть для профессионалов LinkedIn успела засветиться в заголовках мировых СМИ, причём далеко не в самом лучшем качестве. Министерство труда США

обязало соцсеть выплатить компенсации бывшим и нынешним сотрудникам за проделанную сверхурочную работу. В результате 359 сотрудников получили от компании в общей сложности около 6 миллионов долларов.

Минтруда США также провело «воспитательную» рабо-

ту с проштрафившейся компанией, заставив подписать документ, в котором LinkedIn обещает в дальнейшем соблюдать условия труда. В частности, соцсеть будет требовать от своих менеджеров вести учёт всех переработок сотрудников и, соответственно, их оплачивать. Кроме

того, управленцам компании было запрещено оказывать какое-либо давление на сотрудников, которые так или иначе указывают на недочёты в работе компании.

Возможно, у некоторых отечественных работников эта новость вызвала лишь горькое «Ха!», в котором сошлись и за-

висть к получившим серьёзные деньги работникам, и ощущение какой-то безысходности. Дело в том, что бесплатная сверхурочная работа в нашей стране — событие, прямо скажем, самое заурядное.

Окончание на стр. 8



В СООТВЕТСТВИИ С РЕШЕНИЕМ КРАЕВОЙ МЕЖВЕДОМСТВЕННОЙ КОМИССИИ ПО ВОПРОСАМ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ГРАЖДАН МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ ПОДГОТОВИЛО ДЕТАЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ О ТОМ, КАК ПРАВИЛЬНО ОФОРМИТЬ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦОМ И НАЁМНЫМ РАБОТНИКОМ.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

об особенностях проверки правильности оформления трудовых отношений работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, с наемными работниками и перечисления налогов и взносов в государственные внебюджетные фонды

1. Особенности оформления трудовых отношений

1.1. К работодателям — физическим лицам, не являющимся индивидуальными предпринимателями, согласно статье 20 Трудового кодекса РФ относятся физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

1.2. Использование наемного труда работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем (далее — работодатель — физическое лицо), регулируется общими нормами трудового законодательства, с особенностями, установленными главой 48 Трудового кодекса РФ.

1.3. Трудовые отношения с работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, в соответствии со статьями 303–307 Трудового кодекса РФ оформляются трудовым договором в письменной форме. В трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и работодателя (статья 57 Трудового кодекса РФ). Примерная форма трудового договора работника с работодателем — физическим лицом приведена в приложении 1.

1.4. Работодатель — физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые (статья 309 Трудового кодекса РФ).

1.5. Работодатель — физическое лицо обязан:

- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- оформлять страховые свидетельства государственного обязательного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые;
- в уведомительном порядке регистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего

жительства (в соответствии с регистрацией).

2. О порядке регистрации в органах Пенсионного фонда России, исчисления и уплаты страховых взносов

2.1. Согласно нормам Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (далее — Закон № 212-ФЗ) плательщиками страховых взносов являются страхователи, к которым также относятся физические лица производящие выплаты и иные вознаграждения другим физическим лицам, и не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

В соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (далее — Закон № 167-ФЗ) регистрация страхователей является обязательной и осуществляется в территориальных органах Пенсионного фонда РФ.

2.2. Регистрация физических лиц, заключивших трудовые договоры с наемными работниками или гражданско-правовые договоры, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг, осуществляется по месту жительства указанных физических лиц на основании заявления о регистрации в качестве страхователя (приложение 2), представляемого в срок не позднее 30 дней со дня заключения соответствующих договоров (статья 11 Закона № 167-ФЗ).

Одновременно с заявлением представляются заверенные в установленном порядке копии документов, удостоверяющих личность страхователя (паспорт или иной документ, удостоверяющий личность) и подтверждающих регистрацию по месту жительства, а также документы, подтверждающие наличие у физического лица обязанности уплачивать страховые взносы на обязательное пенсионное страхование

(трудовой договор, договор гражданско-правового характера, предметом которого являются выполнение работ и оказание услуг, авторский договор, др.).

2.3. Физические лица — работодатели в 2016 году уплачивают страховые взносы по тарифам, установленным статьей 58.2 Закона № 212-ФЗ в:

1) Пенсионный фонд Российской Федерации:

- 22,0% — в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (на 2016 год постановлением Правительства Российской Федерации предельная величина базы для начисления страховых взносов установлена в размере 718 000 руб.);
 - 10,0% — свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- 2) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования — 5,1%.

2.4. Сумма страховых взносов исчисляется и уплачивается отдельно в каждый государственный внебюджетный фонд.

2.5. Физические лица — работодатели ежеквартально представляют в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации по месту своего учета расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации и на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (форма РСВ-1 ПФР) — на бумажном носителе не позднее 15-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом, а в форме электронного документа — не позднее 20-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом (пункт 9 статьи 15 Закона № 212-ФЗ).

2.6. Форма расчета РСВ-1 ПФР и порядок ее заполнения утверждены Постановлением Правления ПФР от 04.06.2015 № 194п «О внесении изменений в постановление Правления ПФР от 16.01.2014 № 2П «Об утверж-

дении формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации и на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, и порядка ее заполнения».

3. О порядке регистрации в Фонде социального страхования Российской Федерации, исчисления и уплаты страховых взносов

3.1. Регистрация в качестве страхователя физического лица, заключившего трудовой договор с работником, осуществляется на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 10 дней со дня заключения с первым из нанимаемых работников трудового договора в территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации по месту жительства.

3.2. Перечень документов, необходимых для регистрации в качестве страхователя: заявление о регистрации (приложение 3), документ, удостоверяющий личность, и копии трудовых договоров, заключенных с работниками.

3.3. Плательщиками страховых взносов являются физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, и производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам.

3.4. Объектом обложения страховыми взносами являются выплаты и иные вознаграждения по трудовым договорам, выплачиваемые плательщиками страховых взносов в пользу физических лиц. База для начисления страховых взносов — сумма выплат и иных вознаграждений за расчетный период в пользу физических лиц.

3.5. Расчетный период для определения суммы страховых взносов — календарный год. Отчетные периоды — первый квартал, полугодие, девять месяцев календарного года, календар-



ный год. Дата осуществления выплат и иных вознаграждений — день осуществления выплат и иных вознаграждений в пользу физического лица.

3.6. Тариф страхового взноса:

- по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (размер страхового взноса на единицу измерения базы для начисления страховых взносов) — 2,9 процента. В отношении выплат и иных вознаграждений в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих в Российской Федерации, — 1,8 процента;
- по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в зависимости от вида экономической деятельности) — 0,2–8,5 процента.

3.7. Срок ежемесячного обязательного платежа:

- по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством — не позднее 15-го числа календарного месяца, следующего за календарным месяцем, за который начисляется ежемесячный обязательный платеж;
- по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний — ежемесячно, в срок, установленный для получения средств на выплату заработной платы за истекший месяц.

3.8. Страхователи обязаны ежеквартально представлять по месту своей регистрации в территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации форму расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения по указанному виду обязательного социального страхования, произведенным в счет уплаты этих страховых взносов (форма 4 ФСС утверждена Приказом ФСС РФ от 26.02.2015 № 59), на бумажном носителе — не позднее 20-го числа календарного месяца, следующего за отчетным периодом, а в форме электронного документа — не позднее 25-го числа календарного месяца, следующего за отчетным периодом.

4. Особенности перечисления налога на доходы физических лиц гражданами, работающими у работодателя — физического лица

4.1. В соответствии со статьей 226 Налогового кодекса Российской Федерации обязанность по исчислению, удержанию и уплате удержанного налога возложена на налоговых агентов, которыми являются российские организации, индивидуальные предприниматели, нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, а также обособленные подразделения иностранных организаций в Российской Федерации, от которых или в результате отношений с которыми налогоплательщик получил доходы, источником которых является налоговый агент.

Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, не могут являться налоговыми агентами. Соответственно, у них отсутствует обязанность по исчислению, удержанию и уплате удержанного налога с выплачиваемых работникам доходов.

4.2. Работники, получившие доход, обязаны самостоятельно исчислять и уплачивать НДФЛ по ставке 13% с суммы полученного дохода, представив в налоговый орган налоговую декларацию по форме 3-НДФЛ.

4.3. К налогоплательщикам, обязаным представлять декларацию по форме 3-НДФЛ, в частности, относятся физические лица — по вознаграждениям, полученным от физических лиц на основе заключенных трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера, включая доходы по договорам найма или договорам аренды любого имущества.

4.4. Налоговая декларация представляется налогоплательщиками в налоговый орган по месту учета (по месту жительства) не позднее 30 апреля года, следующего за истекшим налоговым периодом.

В соответствии со статьей 11 Налогового кодекса Российской Федерации место жительства физического лица — адрес, по которому физическое лицо зарегистрировано в порядке, установленном законодательством Российской Федерации место жительства может определяться по просьбе этого физического лица по месту его пребывания.

4.5. Налоговая декларация может быть представлена в налоговый орган следующими способами:

- лично или через доверенного представителя (на бумажном носителе

или в электронном виде);

- направлена по почте заказным письмом с описью вложения;
- по телекоммуникационным каналам связи;
- в здании налоговой инспекции с помощью компьютера-информатора;
- через официальный сайт ФНС России в Интернете по адресу: **www.nalog.ru**.

4.6. В операционных залах инспекций на стендах «В помощь налогоплательщику» размещены образцы заполнения декларации по видам налоговых вычетов и видам дохода, а также форма бланка налоговой декларации 3-НДФЛ.

4.7. Сумма налога, исчисленная, исходя из налоговой декларации, уплачивается по месту жительства (месту регистрации) налогоплательщика в срок не позднее 15 июля года, следующего за истекшим налоговым периодом.

ОБРАЗЕЦ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА МЕЖДУ РАБОДАТЕЛЕМ — ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦОМ И РАБОТНИКОМ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

« _____ » _____ 20__ г.
(населенный пункт)

Работодатель — физическое лицо _____ (фамилия, имя отчество) именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и _____ (фамилия, имя отчество) именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

1.1. Работник обязуется лично выполнять трудовую функцию, определенную настоящим трудовым договором по _____ профессии (вид деятельности) в _____ (место выполнения работы)

а Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату (ст. 56 ТК РФ).

2. Срок договора

2.1. Трудовой договор заключен (ст. 58 ТК РФ) _____ на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет

2.2. Срок действия договора с «__» _____ 20__ г. по _____ (для срочного трудового договора)

2.3. Дата начала работы «__» _____ 20__ г. (при заключении трудового договора на неопределенный срок)

2.2.3. при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника _____ руб. (%);

7.3. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ): _____

8. Страхование Работника

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые платежи за Работника по (ст. 303 ТК РФ):

8.1.1. обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве;

8.1.2. обязательному медицинскому страхованию;

8.1.3. государственному пенсионному страхованию;

8.1.4. другим видам страхования (указать)

9. Гарантии и компенсации

9.1. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением настоящего трудового договора (ст. 178, 307 ТК РФ) _____

9.2. Возмещение расходов при использовании личного имущества Работника (ст. 188 ТК РФ) _____

10. Иные условия трудового договора

10.1. Прочие условия трудового договора _____ об установлении испытательного срока, о неразглашении охраняемой законом тайны и т.д. _____

11. Изменение и расторжение трудового договора

11.1. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. Об изменении срока трудового договора, условий труда, режима труда и отдыха, оплаты труда и других существенных условий трудового договора Работодатель обязуется предупредить Работника в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней.

11.2. Настоящий трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ) и определенным настоящим договором _____ перечислить _____

11.3. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящим договором, Работодатель обязуется предупредить Работника о предстоящем увольнении в письменной форме за _____ рабочих (календарных) дней _____

3. Вид договора

3.1. Трудовой договор является договором по _____ основной работе, совместительству (ст. 282 ТК), для сезонных работ (ст. 294 ТК), надомников (ст. 310 ТК)

4. Права и обязанности сторон

4.1. Права и обязанности Работника (ст. 21, 214 ТК РФ): _____

4.2. Права и обязанности Работодателя (ст. 22, 212 ТК РФ): _____

5. Условия труда

5.1. Характеристика условий труда на рабочем месте (ст. 212 ТК РФ) _____

5.2. Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 92, 117, 147 ТК РФ) _____ доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам спец. оценки условий труда _____

5.3. Полагающиеся средства индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ) _____

6. Режим труда и отдыха

6.1. Режим рабочего времени (ст. 100, 305 ТК РФ) _____ продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы и т. д. _____

6.2. Работнику устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней (ст. 114-115 ТК РФ), который суммируется с дополнительными отпусками (указать какими) _____

7. Оплата труда Работника

7.1. Работнику устанавливается должностной оклад (тарифная ставка) _____ руб. в месяц.

7.2. К должностному окладу (тарифной ставке) устанавливаются надбавки и доплаты за:

7.2.1. работу во вредных и (или) опасных условиях труда _____ %;

7.2.2. работу в ночное время _____ %;

12. Ответственность сторон

12.1. Стороны трудового договора несут ответственность в соответствии с законодательством:

12.1.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором (ст. 192 ТК РФ).

12.1.2. За ущерб, причиненный другой стороне виновными действиями (бездействием) (ст. 234 - 238 ТК РФ).

Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон, имеющих одинаковую юридическую силу.

Работодатель — физическое лицо	Работник
Паспортные данные _____	Паспортные данные _____
_____	_____
домашний адрес _____	домашний адрес _____
_____	_____
_____	№ ИНН _____
_____	№ страхового свидетельства ГПС _____
Подпись _____	Подпись _____
_____	_____
М.П. _____	_____

Экземпляр трудового договора получил _____

Экземпляр трудового договора получил _____



СТАХАНОВЦЫ ПОНЕВОЛЕ

Окончание.

Начало на стр. 5

Чья идея — тот и платит

Говоря о сверхурочной работе, прежде всего нужно разобраться, что считать переработкой, а что нет. Если сотрудник полдня просидел в соцсетях, проторчал в курилке, а под конец рабочего дня понял, что за весь день он ничего не сделал, а потом начал усиленно пахать до 10 вечера, — это не переработка. Статья 99 ТК РФ чётко оговаривает, что «сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени». Ключевая фраза здесь — «по инициативе работодателя».

Кроме того, у работодателя должна быть определённая причина для того, чтобы попросить работника (именно попросить, а не заставить) взяться за сверхурочную работу. Трудовой кодекс (ст. 99) предлагает несколько причин:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

И, наконец, главное условие! ТК РФ допускает при-



влечение сотрудника к сверхурочной работе только после того, как было получено его письменное согласие. Именно эта бумага, подписанная работником и работодателем, станет основанием для получения дополнительной оплаты труда или дополнительного времени отдыха (ст. 99, ст. 152 ТК РФ). Переработка без письменного согласия возможна только в случае чрезвычайной ситуации (ст. 99 ТК РФ).

Кроме того, Трудовой кодекс напоминает, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, а работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы для каждого сотрудника.

«СПАСИБО» ВМЕСТО ДЕНЕГ

Стоит ли говорить, что лишь очень малый процент соискателей подписывал когда-либо соглашение о сверхурочной работе? В абсолютном большинстве случаев речь идёт об устной договорённости, когда руководитель просит (или даже приказывает, что противоречит закону) своего подчинённого задержаться для выполнения определённой работы. В большинстве случаев сотрудник соглашается на переработку без документального оформления, потому что:

а) боится возможных негативных последствий в случае отказа (потеря доверия у руководителя, препятствия для дальнейшего карьерного роста, урезание премий);

б) думает, что таким образом он покажет недоверие к начальнику и компании;

в) соблюдает негласную «традицию» компании («все задерживаются допоздна, значит, и я буду»);

г) доверяет своему работодателю и надеется, что тот заплатит за выполненную сверхурочную работу или предоставит лишние часы отдыха/отгул.

По мнению некоторых экспертов, последний вариант не выглядит таким уж сумасбродным: многие работодатели действительно справедливо рассчитываются со своими работниками-стахановцами.

ИНТЕРЕСНЫЙ ФАКТ

Из всех компаний, осуществляющих компенсации сверхурочной работы, 74% — это зарубежные компании, а остальные 26% — российские. При этом в первоначальной выборке участников исследования количество российских и зарубежных компаний практически одинаково (46% на 54% соответственно). Таким образом, можно предположить, что российские работодатели чаще пренебрегают оплатой сверхурочных.

Кроме того, регулярно задерживать сотрудников после

работы становится уже, так скажем, немодно. Дело в том, что все больше современных работников задумываются о work-life balance — балансе между работой и личной жизнью. Все чаще от трудящихся можно услышать мнение, что даже любимая работа в хорошей компании не должна мешать личной жизни. Работники готовы продуктивно трудиться до 6 или 7 вечера, но после этого времени работодатель не вправе их задерживать — наступает время для личной жизни.

КОМУ НЕ ПОВЕЗЛО

Статистика и тренды вполне воодушевляющие, однако наши читатели с завидным постоянством попадают именно в те компании, где повсеместно распространены переработки, и в те 30%, которым не оплачивают сверхурочный труд. Как тогда быть?

Избежать возможных проблем с переработками можно ещё на стадии знакомства с работодателем. В первую очередь ещё на собеседовании необходимо поинтересоваться, предусмотрена ли в компании сверхурочная работа и как она компенсируется.

Однако работодатели, как и соискатели, нередко хитрят

на интервью. И если кадровик говорит, что переработок в их компании нет или они бывают, но очень редко, то это ещё не значит, что это так. Столкнувшись с просьбой или даже приказом начальника о сверхурочной работе, помните, что если вы не хотите работать сверх нормы, то не обязаны это делать. «Большое влияние на наличие сверхурочной работы оказывает неумение сотрудника говорить «нет». Часто в погоне за признанием своих заслуг или из-за неумения отказать другим сотрудники сами принимают на себя дополнительную работу. В этом случае важно быть честным с самим собой, реально оценить ситуацию и ответить на вопрос: «Что на самом деле заставляет меня брать сверхурочную работу?».

Также будет нелишним написать соглашение с указанием количества отработанных часов. Эта бумага поможет вам получить положенную компенсацию за переработку.

Если по какой-то причине вы выполнили сверхурочную работу, но работодатель отказывается за неё платить, то у вас есть два варианта: либо молча терпеть, либо обращаться в суд с требованием вернуть долг.

rabota.ru

О ВЫГОДАХ

Кстати, при справедливой оплате сверхурочной работы итоговая зарплата работника может существенно возрасти. Согласно ст. 152 ТК РФ первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в полуторном размере, а последующие — в двойном. Например, ваша месячная заработная плата составляет 50 тысяч рублей. Если в месяце был 21 рабочий день, то один ваш трудовой день будет стоить 2381 рубль, а один час — 298 рублей. Получается, что за трехчасовую переработку сотрудник получит 1490 рублей (894 рубля за первые два часа и 596 рублей за третий час). Если в течение месяца у работника было 4 такие переработки, то в результате он получит почти 6 тысяч рублей сверх.

Правда, такая аптечная точность и честность встречаются далеко не всегда. Довольно часто работодатели высчитывают сверхурочные не из полной заработной платы, а только из окладной части, которая иногда составляет половину зарплаты или даже меньше. Экономическая эффективность переработок в этом случае стремится к нулю. Порядок оплаты сверхурочной работы должен быть закреплён в локальных актах компании.



РЫНОК ТРУДА
КУБАНИ

Главный редактор — М. Е. Крюкова
Дизайн и разработка стиля — Н. Н. Вольная

Газета министерства труда и социального развития Краснодарского края
«РЫНОК ТРУДА КУБАНИ»
№ 3 (103) 2016 г.
УЧРЕДИТЕЛЬ И ИЗДАТЕЛЬ:
министерство труда и социального развития
Краснодарского края

АДРЕС УЧРЕДИТЕЛЯ:
350000, г. Краснодар, ул. Чапаева, 58.
АДРЕС РЕДАКЦИИ:
350000, г. Краснодар, ул. Чапаева, 58.
Тел. (861) 253-25-94.
E-mail: pressa93@inbox.ru

Газета зарегистрирована в Управлении
Федеральной службы по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций
по Южному федеральному округу
Свидетельство о регистрации ПИ № ТУ23-01598
от 08 августа 2016 г.

Газета отпечатана в типографии
ООО «Первый Печатный Двор»,
г. Краснодар, ул. Тополиная, 19.
Объем 4 п. л. Заказ № 97. Тираж 10 000 экз.
Распространяется бесплатно
Подписано в печать:
по графику — 12.12.2016 г. в 15.00,
фактически — 12.12.2016 г. в 17.00