

## СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Защищать свои нарушенные трудовые права и свободы можно всеми законными способами, в том числе через государственную инспекцию труда или в суде.

Государственная инспекция труда на основании жалобы обязана провести проверку работодателя. При подтверждении фактов нарушения трудовых прав руководителю организации-работодателя выдается предписание об устранении выявленных нарушений.

Отношения могут быть признаны трудовыми и лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по договору, и (или) не обжалованного в суд предписания государственного инспектора труда об устранении выявленных нарушений при заключении соглашения с работником.

В случае установления факта возникновения трудовых отношений в судебном порядке суд может вынести решение об обязанности работодателя заключить с работником трудовой договор, а также внести соответствующую запись в трудовую книжку.

Иск по таким трудовым спорам предъявляется в суд по месту нахождения организации. Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства. Иски также могут предъявляться в суд по месту жительства истца либо по месту исполнения договора.

При этом, обратиться в суд необходимо в течение 3 месяцев со дня, когда истец узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если требование связано и с восстановлением на работе – в течение 1 месяца.



## ОРГАНЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН: Государственная инспекция труда в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре

**Адрес:** 628007, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Ханты-Мансийск, ул. Чехова, д. 62а.  
**Телефон:** 8 (3467) 38-89-05.  
**E-mail:** git86@rostrud.ru  
**Сайт:** <http://git86.rostrud.ru>

## Прокуратура Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

**Адрес:** 628012, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Ханты-Мансийск, ул. Чехова, д. 1а.  
**Телефон:** 8 (3467) 352-212, 352-138.

**Сайт:** <http://www.prokhmao.ru>



Буклет издан в рамках социально-просветительского проекта Нотариальной палаты Ханты-Мансийского автономного округа-Югры "Университет правовой грамотности" при участии Прокуратуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры



# ЗАКЛЮЧЕНИЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА ВМЕСТО ТРУДОВОГО

## Памятка по защите трудовых прав граждан



2018 год



Социально-просветительский проект Нотариальной палаты Ханты-Мансийского автономного округа-Югры "Университет правовой грамотности"

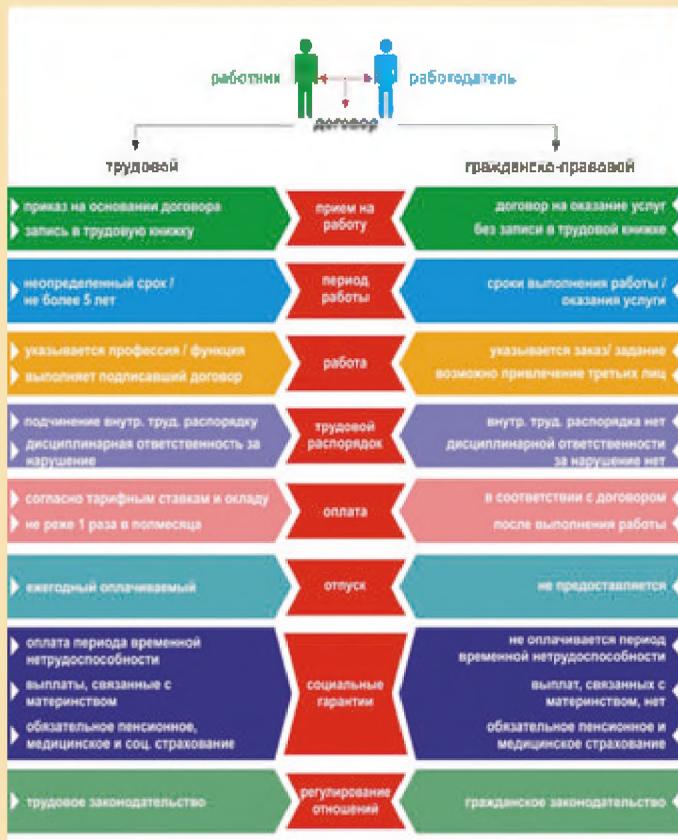
Буклет издан Нотариальной палатой Ханты-Мансийского автономного округа-Югры в рамках социального проекта "Университет правовой грамотности" при активном участии старшего помощника прокурора ХМАО-Югры по правовому обеспечению, специалистов Государственной инспекции труда в ХМАО-Югре, на средства гранта, выигранного в окружном конкурсе по правовому просвещению, повышению правовой грамотности и правосознания граждан, проведенном Департаментом внутренней политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры в 2017 году.

## ПОЧЕМУ ВЫГОДНЕЕ ЗАКЛЮЧАТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, А НЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ?

Как показывает практика, некоторые работодатели заключают с работниками не трудовой, а гражданско-правовой договор.

В таком случае работники лишаются таких гарантий, как: право на безопасные условия труда, своевременную выплату в полном размере причитающейся заработной платы, обязательное социальное страхование, право на возмещение вреда, перечисление взносов в государственные фонды.

Однако, если отношения, связанные с использованием личного труда, впоследствии были признаны трудовыми, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.



## ПРИЗНАКИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:



-трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами;

-достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции (по специальности, квалификации, должности) в интересах, под контролем и управлением работодателя;

-выполнение работником трудовой функции за плату;

-подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы;

-обеспечение работодателем условий труда;

-устойчивый и стабильный характер этих отношений;

-признание работодателем таких прав работника, как ежегодные выходные дни и ежегодный отпуск;

-предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем для осуществления трудовой функции;

-наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

## ВАЖНО ЗНАТЬ!

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При этом, работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее 3 рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми, если иное не установлено судом.

Для гражданско-правового договора характерны самостоятельность сторон, выполнение работы, направленной на исполнение конкретного задания или конкретных действий, на достижение определенного результата, влекущего прекращение договора.



## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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 по ст. 5.27 КоАП РФ.

Нарушение влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.