

### Работник имеет право на оплату:

- своевременно и в полном размере заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Размер заработной платы должен быть не менее минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ). Зарплата работника должна регулярно индексироваться (ст. 134 ТК РФ);
- дополнительную оплату работы в ночное время, сверхурочно, в выходные или праздничные дни, в особых климатических условиях;
- ежегодного отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней, а в некоторых случаях и дополнительных отпусков, предусмотренных ТК РФ. Если же работник не использовал отпуск, то при увольнении ему выплачивается компенсация за все дни неиспользованного отпуска;
- проезда к месту отпуска и обратно работнику и членам его семьи, если работник проживает и работает в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- временной нетрудоспособности;
- рабочих дней, потраченных на прохождение обязательного медицинского осмотра;
- четырех дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом;
- расходов на переезд в другую местность;
- рабочих дней, которые работник потратил на исполнение государственных или общественных обязанностей;
- рабочих дней, пропущенных в связи со сдачей крови;
- суточных при направлении в командировку или в служебную поездку, а также на оплату проезда и проживания в этих случаях;
- при повреждении здоровья в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания возмещения утраченного заработка, а также компенсации дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
- другие гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

### Работник имеет право на отдых:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

#### Уполномоченный по правам человека в Пермском крае

✉ 614006, г. Пермь, ул. Ленина, 51, каб. 229  
☎ 8 (342) 217-76-70  
@ ombudsman@uppc.permkrai.ru  
🌐 www.ombudsman.perm.ru  
✉ г. Пермь, ул. Куйбышева, д.8;  
🏠 вторник с 10-00 до 13-00,  
четверг с 17-00 до 20-00 часов.

#### Государственная приемная Уполномоченного по правам человека в Коми-округе:

✉ г. Кудымкар, ул. 50 лет Октября, 30, оф. 22  
☎ 8 (34 260) 4-78-05  
🏠 вторник с 10-00 до 13-00,  
четверг с 17-00 до 20-00 часов

Государственная инспекция труда в Пермском крае:

✉ 614000, г. Пермь, ул. Советская, 39  
🌐 <http://git59.rostrud.ru/>  
☎ 8 (342) 212-52-23, факс: 8 (342) 212-52-43  
«Горячая линия»: 8 (342) 298-01-50.

#### Прокуратура Пермского края

✉ 614990, г. Пермь, ул. Луначарского, 60,  
☎ Телефон доверия: 8 (342) 217-53-10  
Справочная по обращениям: 8 (342) 217-53-08  
🌐 [www.prokuror.perm.ru](http://www.prokuror.perm.ru)  
Интернет-прием: <http://prokuror.perm.ru/faq1/form/>



*Уполномоченный  
по правам человека  
в Пермском крае*



*Отличие работы  
по трудовому  
договору от работы  
по гражданско-  
правовому договору*

Поскольку трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений, отличительными признаками трудового договора являются права и обязанности работника (ст. 2, ч. 1 ст. 15, ч. 1 ст. 56, ст. 58 ТК РФ):

- 1). **обязанность** работника лично выполнять трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности) или конкретный вид поручаемой работы;
- 2). **обязанность** работника выполнять трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя;
- 3). **обязанность** работника соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 4). **право** работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного МРОТ.
- 5). **право** работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 6). **право** на отдых (включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска);
- 7). **право** на равенство возможностей работников без дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- 8). **право** работников на объединение для защиты своих прав и интересов (в том числе через профессиональные союзы);
- 9). **право** на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 10). **право** работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку;
- 11). **право** работника на обязательное социальное страхование;
- 12). **права** на гарантии и компенсации (ст. 164 ТК РФ).

### Преимущества одного вида договора перед другим

Многие условия трудового договора выгодно отличают его от гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг). Так, например, работник в отличие от подрядчика (исполнителя) подлежит обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, материнства, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, имеет право на все гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, работодатель ограничен в возможности прекращения с ним трудового договора.

Вместе с тем некоторые преимущества имеет и выполнение работ (оказание услуг) **по договору гражданско-правового характера**. Например, подрядчик (исполнитель) может привлечь к исполнению своих обязательств других лиц, может самостоятельно определять способы и время выполнения задания заказчика, не подчиняется локальным нормативным актам заказчика.

### Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой

Если суд установит, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, то есть гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой договор (ч. 4 ст. 11, ст. 19.1 ТК РФ; п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

В таком случае у исполнителя по гражданско-правовому договору меняется правовой статус - он признается работником, имеющим право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. В частности, у работника возникает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на получение пособия по временной нетрудоспособности и т.д. (ст. ст. 114, 183 ТК РФ).

### Внимание!

По общему правилу при выплате доходов по трудовому или гражданско-правовому договору организация или индивидуальный предприниматель должны удержать НДФЛ и уплатить его в бюджет. Однако в некоторых случаях вам потребуется самостоятельно подать декларацию 3-НДФЛ и уплатить налог (п.п. 1, 2 ст. 226, п.п. 1 п. 1 ст. 228 НК РФ).

### Права работника при заключении трудового договора

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, **не связанных с деловыми качествами работников**, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель сообщить причину отказа в письменной обязан форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Трудовой договор может быть заключен на определенный срок только в установленных ТК РФ исключительных случаях.