

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (статья 16 ТК РФ).

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Работодатель разрабатывает трудовой договор самостоятельно, обязательно включая в него условия, перечень которых установлен статьей 57 ТК РФ. 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.

ТК РФ не допускается заключение между работником и работодателем гражданско-правового договора, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (часть 2 статьи 15 ТК РФ). Возникшие на основании гражданско-правового договора отношения могут быть признаны трудовыми:

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда;

- судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В течение трех рабочих дней со дня признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми с работником должен быть заключен трудовой договор. При этом днем начала трудовых отношений является день фактического допущения лица к исполнению обязанностей, предусмотренных гражданско-правовым договором. Следует иметь в виду, что признание указанных отношений трудовыми повлечет перерасчет и уплату работодателем налогов и страховых взносов в ПФР, ФСС РФ.

За уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, работодатель может быть привлечен к **административной ответственности (статья 5.27 КоАП РФ).**

Административная ответственность

Лицо, привлеченное к ответственности	Меры ответственности до 01.01.2015	Меры ответственности с 01.01.2015
Должностное лицо	Штраф от 1 тыс. до 5 тыс. руб., за аналогичное повторное нарушение – дисквалификация на срок от одного года до трех лет	Штраф от 10 тыс. до 20 тыс. руб., за аналогичное повторное нарушение – дисквалификация на срок от одного года до трех лет
Индивидуальный предприниматель	Штраф от 1 тыс. до 5 тыс. руб., административное приостановление деятельности на срок до 90 суток	Штраф от 5 тыс. до 10 тыс. руб., за аналогичное повторное нарушение – штраф от 30 тыс. до 40 тыс. руб.
Юридическое лицо	Штраф от 30 тыс. до 50 тыс. руб., административное приостановление деятельности на срок до 90 суток	Штраф от 50 тыс. до 100 тыс. руб., за аналогичное повторное нарушение – штраф от 100 тыс. до 200 тыс. руб.

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

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, **не может быть ниже минимального размера оплаты труда** (ст. 133 ТК РФ). На территории Омской области с **1 июля 2016** года установлена минимальная заработная плата в следующих размерах:

- для работников внебюджетной сферы (кроме организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих в качестве основного вид экономической деятельности "сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство")

– 8625 руб.;

- для работников организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих в качестве основного вид экономической деятельности "сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство", и организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов Омской области, **–7500 руб.** (на уровне минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 2 июня 2016 года № 164-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда").

Распространенным способом ущемления прав работников является практика выплаты работникам части (обычно большей) зарплаты в конверте.

Многих работников такая ситуация вполне устраивает. Они полагают, что "черная" зарплата выгодна как работникам, так и работодателям.

Однако нужно помнить, что соглашаясь на "черную" зарплату, работник соглашается:

- не получить зарплату в случае первого же конфликта с работодателем;

- не получить отпускные;

- не получить оплату листка нетрудоспособности;

- лишиться социальных гарантий, связанных с сокращением, обучением, рождением ребенка и прочими ситуациями;

- лишиться нормальных пенсионных отчислений.

Основные способы защиты работником своих трудовых прав и свобод:

- самозащита работниками трудовых прав;

- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- судебная защита.

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Омской области осуществляется

Государственной инспекцией труда в Омской области (адрес: 644043, г. Омск, ул. Певцова, д. 13, тел. 24-25-56).

Основанием для проведения внеплановой проверки является обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав.

ПАМЯТКА по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы



В целях информирования государственных (муниципальных) органов власти о работодателях, нарушающих нормы трудового законодательства, можно обращаться в УМТСП по Исилькульскому району

-по телефону горячей линии:

20-332

- по адресу: г. Исилькуль, ул. К.Маркса, 25., каб. № 202.

г. Исилькуль 2017