

**ИНФОРМАЦИЯ**  
**Министерства труда и социального развития Омской области**  
**по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты**  
**заработной платы**

**1. Трудовой договор**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее – 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 ТК РФ).

Работодатель разрабатывает трудовой договор самостоятельно, перечень обязательных для включения в трудовой договор условий закреплен в части 2 статьи 57 ТК РФ.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. 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 ([часть 2 статьи 67 ТК РФ](#)). При этом днем начала трудовых отношений является день фактического допущения лица к исполнению обязанностей, которые предусмотрены гражданско-правовым договором ([часть 4 статьи 19.1 ТК РФ](#)).

За уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, возможно привлечение к административной ответственности по [части 4 статьи 5.27 КоАП РФ](#), которая предусматривает наказание в виде штрафа:

Лицо, привлекаемое к ответственности	Меры ответственности
Должностное лицо	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 5 тыс. до 10 тыс. руб., за аналогичное повторное нарушение – штраф от 30 тыс. до 40 тыс. руб.
Юридическое лицо	Штраф от 50 тыс. до 100 тыс. руб., за аналогичное повторное нарушение – штраф от 100 тыс. до 200 тыс. руб.

## **2. Оплата труда**

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена ([часть 6 статьи 136 ТК РФ](#)).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда ([часть 3 статьи 133 ТК РФ](#)).

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться региональным соглашением о минимальной заработной плате ([статья 133.1 ТК РФ](#)). На территории Омской области минимальная заработная плата устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Омской области от 23 декабря 2015 года № 106-РС<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <http://www.omskmintrud.ru/?sid=2401>

### **3. Регулирование труда работников микропредприятий**

Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 348-ФЗ ТК РФ был дополнен новой главой 48.1, предусматривающей особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям (с численностью работников до 15 чел.).

У работодателей-субъектов малого предпринимательства (включая работодателей-индивидуальных предпринимателей), которые отнесены к микропредприятиям, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом ряда особенностей:

- данные работодатели вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие);

- для регулирования трудовых отношений такой работодатель должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством должны регулироваться локальными нормативными актами;

- трудовые договоры такими работодателями заключаются на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 27 августа 2016 года № 858 "О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем-субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям". С указанным постановлением, а также с образцом заполнения типовой формы трудового договора можно ознакомиться на официальных сайтах справочных правовых систем "Гарант"<sup>2</sup>, "Консультант Плюс"<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> [http://ivo.garant.ru/#/basesearch/Постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. N 858 О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям:0](http://ivo.garant.ru/#/basesearch/Постановление_Правительства_РФ_от_27_августа_2016_г._N_858_О_типовой_форме_трудового_договора,_заключаемого_между_работником_и_работодателем_субъектом_малого_предпринимательства,_который_относится_к_микропредприятиям:0)

<sup>3</sup> [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_204023/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_204023/)