



## ПАМЯТКА по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы

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

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.

2. 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).

3. 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).

Лицо, привлекаемое к ответственности	Меры ответственности с 01.01.2015
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.

4. 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).

5. Месячная заработная плата для работников внебюджетной сферы, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в СК, установленного за соответствующий период.

6. «Серая» заработная плата не обеспечивает социальной защищенности наемных работников. Распространено явление, когда работодатели используют труд наемных работников без оформления трудовых договоров, тем самым работодатель лишает своих сотрудников заслуженного пенсионного обеспечения. А сами граждане, соглашаясь с такой формой расчетов за труд, лишают себя, в свою очередь, возможности оплаты больничных листов, социальных гарантий, связанных с сокращением, обучением, рождением ребенка и др.

7. Основные способы защиты работником своих трудовых прав:

- 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, осуществляется Государственной инспекцией труда в Ставропольском крае (адрес: г. Георгиевск, ул. Московская, 24, тел. 2-36-12). Основанием для проведения внеплановой проверки является обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав.

### **ВЫ МОЖЕТЕ ОТСТОЯТЬ СВОИ ЗАКОННЫЕ ПРАВА И ОБРАТИТЬСЯ**

в пенсионный фонд с заявлением о предоставлении выписки из индивидуального лицевого счёта;

в профсоюзную организацию, если таковая имеется на предприятии, с заявлением о представлении интересов и защите нарушенных социально-трудовых прав;

к работодателю с письменным заявлением об оформлении трудового договора с указанием реального размера заработной платы, внесении записи в трудовую книжку о приёме на работу, погашении задолженности по налогам и сборам.