



Работнику на заметку, информация о соблюдении Трудового законодательства РФ

1. 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.

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 допускает 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.

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).

2. 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 января 2019 года** установлена минимальная заработная плата (далее—МЗП) (без учета районного коэффициента, установленного для Омской области):

1) для работников организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих в качестве основного вид экономической деятельности "сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство", некоммерческих организаций, организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов Омской области, а также работников, участвующих в общественных работах, организованных в соответствии с абзацем восьмым подпункта 8 пункта 1 статьи 7.1-1 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", – **11 280 руб.**;

2) для работников других работодателей – **11 580 руб.**

С учетом районного коэффициента (1,15) данные суммы составят **12 972** и **13 317 руб.** соответственно.

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.

3. 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.

В МУ МТСР №1 работает телефон "Прямой линии" по вопросам нарушения трудового законодательства: "серая" заработная плата, неофициальное трудоустройство тел: **20-332**