**Уважаемые работники и работодатели!**

**Информацию и консультацию по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вы можете получить в Государственной инспекции труда в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре**

**Контактная информация на сайте**

**www.git86.rostrud.ru**

**Муниципальное образование Администрация Ханты-Мансийского района**

**Контактная информация на сайте**

[www.hmrn.ru](http://www.hmrn.ru)

**Телефон горячей линии 35-28-38**

**Муниципальное автономное учреждение «Организационно-методический центр»**

**Тел/факс: 33-83-64**

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

***1.Трудовой договор*** - 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. (**ст. 56 ТК РФ)**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Лицо, привлекаемое 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. |

            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)**

**Уважаемые работники и работодатели!**

**Информацию и консультацию по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вы можете получить в Государственной инспекции труда в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре**

**Контактная информация на сайте**

**www.git86.rostrud.ru**

**Муниципальное образование Администрация Ханты-Мансийский район**

**Контактная информация на сайте**

[www.hmrn.ru](http://www.hmrn.ru)

**Телефон горячей линии 35-28-38**

**Муниципальное автономное учреждение «Организационно-методический центр»**

**Тел/факс: 33-83-64**

**ПАМЯТКА**

**по вопросам выплаты заработной платы**

***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 .  
            Распространенным способом ущемления прав работников является практика выплаты работникам части (обычно большей) зарплаты в конверте, так называемую **«теневую»** заработную плату.   
            Под **«теневой»** заработной платой подразумевается выплата работникам, не учитываемая при налогообложении, – это заработная плата, выдаваемая в «конвертах» или промышленными и продовольственными товарами. Значительное число организаций малого и среднего бизнеса, не желая уплачивать налоги с фонда оплаты труда в полном объеме, часть заработной платы выплачивают официально, а другую, как правило, большую ее часть, выплачивают, не отражая в бухгалтерских документах, либо выплачивают полностью в конвертах.  
   Сокрытие сумм реально выплачиваемой заработной платы, занижение работодателями суммы страховых взносов, перечисляемых в Пенсионный фонд, ведет к нарушению конституционных прав граждан на получение трудовых пенсий в полном объеме. **«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 других видов пособий, получить отпускные, выходное пособие при увольнении, зарплату в случае первого же конфликта с работодателем и в перспективе могут рассчитывать только на минимальные пенсии, т.к. при начислении любых выплат учитываются только официальные данные, представленные работодателями.  
   В частности, у такого работника не идет трудовой стаж, в том числе льготный трудовой стаж, который необходим для ряда категорий работников для досрочного получения трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».   
   Работник также не получает возмещение по утрате здоровья от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, т.к. он исключается из сферы действия Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».   
            Работник лишается гарантированного минимального размера оплаты труда: работодатель может платить столько, сколько он захочет.   
Необходимо отметить, что при любом варианте **«серых трудовых отношений»** и, как следствие, выплаты зарплаты «в конверте» возникает проблема следующего рода: с одной стороны работнику платят, как правило, достаточно большую заработную плату, при этом с неё не уплачиваются налоги, различные взносы в фонды обязательного социального страхования, т.е. фактически у работника «в кармане» должно оставаться больше денег.    Однако работник, работая в условиях «серой схемы трудовых отношений» остается полностью незащищенным в своих взаимоотношениях с работодателем; он не в состоянии отстоять и защитить свои права и законные интересы в том случае, когда их нарушает или иным образом ущемляет работодатель. Доказать факт трудовых отношений в суде очень сложно, т.к. для этого требуются свидетельские показания, однако, далеко не всегда действующие работники организации соглашаются дать показания на суде против собственного работодателя.   
    **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.