

Памятка по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) (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, 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, хранящегося у работодателя (часть 1 статьи 67 ТК РФ).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть 2 статьи 15 ТК РФ).

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться (статья 19.1 ТК РФ):

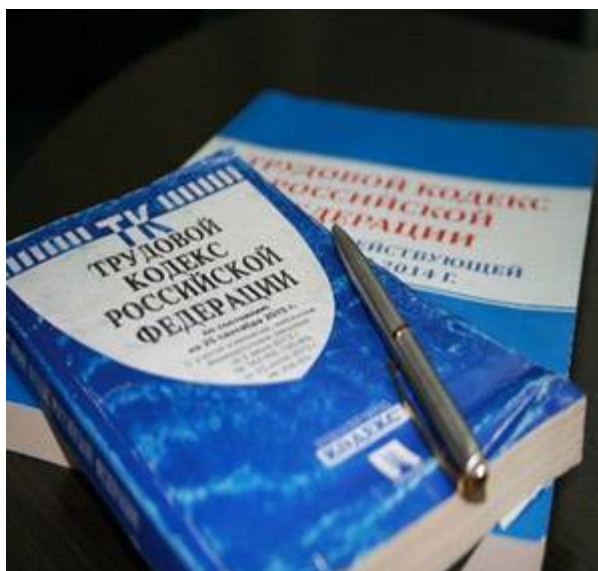
- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части 2 статьи 15 ТК РФ;

- 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.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (часть 2 статьи 67 ТК РФ).

При этом днем начала трудовых отношений является день фактического допущения лица к исполнению обязанностей, предусмотренных гражданско-правовым договором (часть 4 статьи 19.1 ТК РФ).



Признание указанных отношений трудовыми влечет применение к таким отношениям положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (часть 4 статьи 11 ТК РФ), и тем самым влечет перерасчет и уплату работодателем налогов и страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации.

За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, работодатель привлекается к **административной ответственности** согласно части 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ).

За повторное совершение аналогичного правонарушения указанные лица привлекаются к **административной ответственности** в соответствии с частью 5 статьи 5.27 КоАП РФ.

2. 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. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

Согласно части 3 статьи 133 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** (МРОТ).

Согласно региональному [Соглашению от 26 декабря 2017 года № 111-РС "О минимальной заработной плате в Омской области"](#) с 1 мая 2018 года на территории Омской области в соответствии со статьей 133.1 ТК РФ установлена минимальная заработная плата в следующих размерах (без учета районного коэффициента 1,15, установленного для Омской области):

1.1. 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", - 11 163 руб.;

1.2. для работников других работодателей - 11 463 руб.



3. К основным способам защиты работниками своих трудовых прав и свобод относятся:

- 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.