

ПАМЯТКА РАБОТНИКУ

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 (ст. 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.

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 (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

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). В соответствии со статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2015 года установлен минимальный размер оплаты труда в сумме 5965 рублей в месяц, который введен для организаций, финансируемых из бюджетных источников, – за счет средств соответствующих бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и других организаций – за счет собственных средств. В соответствии с Региональным соглашением между Объединением профсоюзных организаций «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Правительством Новгородской области «О минимальной заработной плате в Новгородской области» на территории Новгородской области с 1 января 2015 года минимальная заработная плата установлена в размере величины прожиточного минимума в месяц для работников, не являющихся работниками организаций, финансируемых из федерального, областного и местных бюджетов, для организаций, финансируемых из областного и местного бюджетов, составляет 6200 рублей.

2. 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 Новгородской области осуществляется Государственной инспекцией труда в Новгородской области (173002, г. Великий Новгород, ул. Германа, д.1А, тел. 8(8162)77-02-80, 8(8162)77-04-27, e-mail: git.novgorod@gmail.com).

Обязательным условием для проведения внеплановой проверки является обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав.