**ПАМЯТКА ПО ВОПРОСАМ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Права работника по Трудовому кодексу гарантируют их соблюдение работодателем во всех ситуациях, обусловленных взаимоотношениями сторон трудового договора.

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).

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 (часть 2 статьи 15 ТК РФ).

2. Заработная плата выплачивается **не реже чем каждые полмесяца** в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, 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   
(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 2023 году МРОТ составлял 16 242 рубля, с учетом районного коэффициента и надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Красноярском крае установлен минимальный размер оплаты трудана уровне **25 989,00 рублей**

С 1 января 2024 года МРОТ увеличился на 3 000,00 рублей и составил 19 242,00 рубля в месяц. В Красноярском крае размер заработной платы с учетом установленного районного коэффициента и северной надбавки составил **30 787 рублей.**

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 Красноярском крае осуществляется Государственной инспекцией труда в Красноярском крае (г. Красноярск, ул. Семафорная, д.433/2, тел. 8(391) 228–87–20).

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

В целях информирования государственных (муниципальных) органов власти   
о работодателях, нарушающих нормы трудового законодательства, можно обращаться по телефону «горячей линии» 8 (391) 226-12-44 , 8(391)6790117, 8(391)6790619

Отдел экономики и труда

администрации Дзержинского района