Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства в городе Белгороде осуществляется

**Государственной инспекцией труда**

**в Белгородской области**

г.Белгород, ул.Н.Чумичова, д.124

**телефон: (4722) 31-75-50**

**факс (47**22) 31-73-79

**телефон «Горячей линии»:** (4722) 31-82-21

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

В целях информирования органов местного самоуправления о работодателях, нарушающих нормы трудового права, можно обратить в

**управление по труду и социальному партнерству департамента экономического развития администрации города Белгорода**

г. Белгород, ул. Генерала Лебедя, 2 (каб.404)

телефон: (4277) 23-30-15, 23-30-63, 23-30-11

Управление по труду и социальному партнерству

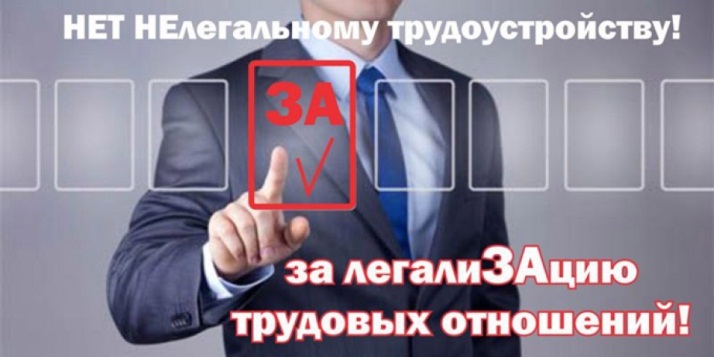
департамента экономического развития

администрации города Белгорода

**ПАМЯТКА**

**для работников**

**о преимуществах легальной работы**



Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда, **не может быть ниже МРОТ** (ст.133 ТК РФ), который **с 1 января 2020 года** составляет **12 130 рублей**.

В настоящее время одним из способов ущемления прав работников является выплата им части заработной платы в «конверте». Эту практику применяют недобросовестные работодатели, не желающие уплачивать налоги от фонда оплаты труда в полном объеме.

В таких условиях работник в отношениях с работодателем остается социально-незащищенным, лишаясь возможности достойной оплаты больничных листов, отпускных и других видов пособий; социальных гарантий, связанных с увольнением, обучением, рождением ребенка и т.д. В перспективе работник может рассчитывать только на минимальную пенсию, т.к. при начислении любых выплат учитываются только официальные данные отчетности, представленные работодателем.

**3. Основные способы защиты работником своих прав**

* самозащита работниками трудовых прав;
* защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (при наличии в организации профсоюзного комитета);
* государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* судебная защита.

**Важно! При осуществлении деятельности без заключения трудового договора вероятность восстановить нарушенные права работника в досудебном порядке очень низкая. В этом случае необходимо устанавливать факт трудовых отношений в суде.**

В соответствии со ст.92 ТК РФ работникам предоставлены следующие сроки и основания для обращения в суд:

* 3 месяца со дня установления факта нарушения прав работника или со дня, когда работник должен был узнать об этом нарушении;
* 1 месяц с момента получения трудовой книжки или приказа об увольнении – для случаев возникновения споров об увольнении;
* 1 год со дня, когда должна быть произведена полная денежная выплата – для споров по вопросу невыплаты или неполной выплаты заработной платы.

1. **Трудовые отношения**

Трудовые отношения возникают между работников и работодателем на основании **трудового договора**, заключение которого является **обязательным условиям при приеме на работу** (ст.16 ТК РФ).

Трудовой договор заключается не позднее 3-х дней с начала трудовой деятельности в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст.67 ТК РФ). Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

В случае приема на работу **стажером или учеником** также в обязательном порядке должен быть заключен трудовой договор.

Трудовым кодексом 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).

Если с работником был неправомерно заключен гражданско-правовой договор, то суд вправе переквалифицировать его в трудовой. В этом случае работодатель будет обязан выплатить заработную плату, включить работника в штат, произвести перерасчет и уплату налогов и страховых взносов.

При заключении гражданско-правового договора, а также в случае выполнения трудовой функции без оформления трудового договора работник теряет следующие социальные гарантии:

* гарантии при выплате заработной платы (не реже 2 раз в месяц в месяц, получение заработной платы в размере не ниже МРОТ);
* гарантии при использовании отпусков, направлении в командировку (сохранение места работы, выплата отпускных, оплата командировочных расходов);
* гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением (сохранение места работы, отпуска);
* гарантии при расторжении трудового договора;
* гарантии при временной нетрудоспособности (оплата больничных листов, сохранение места работы);
* исчисление трудового стажа.

1. **Заработная плата**

Заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые пол месяца в дни, установленные трудовым договором. При этом окончательный расчет должен быть произведен до 15 числа месяца следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).