ПАМЯТКА ДЛЯ ГРАЖДАН «ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ»

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

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.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ). С 01 июля 2017 года он равен **7 800 рублям** в месяц.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор условиями (ст. 57 ТК РФ).

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.

 В соответствии со ст.392 Трудового кодекса РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

В случае отрицания работодателем факта трудовых отношений с конкретным лицом при отсутствии их оформления надлежащим образом, необходимо решать вопрос в судебном порядке вопрос установления факта трудовых отношений, после чего самостоятельно либо можно обратиться в прокуратуру и взыскивать с работодателя причитающиеся денежные средства.

**Ответственность за невыплату заработной платы.**

За невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, предусмотрена административная ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, которой предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тысячи до 5 тысяч рублей; на юридических лиц - от 30 тысяч до 50 тысяч рублей.

За совершение административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, для должностных лиц предусмотрен административный штраф в размере от 20 тысяч до тридцати 30 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 тысяч до 30 тысяч рублей; на юридических лиц - от 50 тысяч до 10 тысяч рублей.

За частичную невыплату свыше трех месяцев заработной платы работодателем предусмотрена уголовная ответственность по ст. 145.1 УК РФ, где максимальное наказание лишение свободы на срок до одного года.

Материальная ответственность предусмотрена ст. 236 ТК РФ в виде уплаты работодателем процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12453/886577905315979b26c9032d79cb911cc8fa7e69/#dst100163) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

О фактах нарушения трудовых прав граждане могут обратиться в:

- Бугурусланскую межрайонную прокуратуру, по адресу: Оренбургская область, г. Бугуруслан, ул. Революционная, 17, тел. 2-28-23;

- Государственную инспекцию труда по Оренбургской области, по адресу: 460000, г. Оренбург, ул. Пушкинская 14, «горячая» линия 8 (3532) 77-16-42.