**ПАМЯТКА РАБОТНИКУ**

**по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы**

**Работник!** Ты должен знать, что не оформление с тобой работодателем под любым удобным предлогом трудовых отношений повлечет за собой множество негативных последствий, в первую очередь ты останешься без всех социальных гарантий, установленных для тебя государством и закрепленных трудовым законодательством и о социальном обеспечении. Официально не оформляя трудовые отношения, работодатель обрекает работника на полуголодное существование в старости, так как не перечисляет соответствующие суммы в Пенсионный фонд. У работника, работающего без трудовых отношений, не идет трудовой стаж, в том числе льготный, который установлен для ряда категорий работников в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Работник не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний, так как без официального оформления трудовых отношений он исключается из сферы действия Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

**Ты – работник, в первую очередь должен знать свои основные права и обязанности,** установленные статьей 21 Трудового кодекса РФ, для того, чтобы обезопасить себя и свою семью и принять при поступлении на работу решение: стоит ли работать у работодателя, который поманил тебя рублем, не гарантировав его выплату условиями заключенного трудового договора и не оформив трудовые отношения, с первых дней работы лишил права на защиту, нарушил твое конституционное право на труд.

**Работник, ты должен знать**, что на основании части 3 статьи 68 Трудового кодекса РФ, перед приемом на работу работодатель обязан ознакомить тебя с действующими у данного работодателя локальными нормативными актами, например, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и премировании, графиком отпусков и т.д. На основании части 1 статьи 67 Трудового кодекса РФ работодатель **обязан** оформить с тобой не менее чем в двух экземплярах **трудовой договор**, один из которых выдать тебе на руки под роспись на экземпляре того трудового договора, который остается у работодателя.

**Работник, помни:** содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать статье 57 Трудового кодекса РФ и содержать обязательные условия, ради соблюдения которых ты соглашаешься работать у этого работодателя (место работы, трудовую функцию, дату начала работы, вид трудового договора – срочный или бессрочный, условия оплаты труда – размер тарифной ставки или оклада, все доплаты и надбавки, поощрительные выплаты, режим работы, время отдыха – время обеденного перерыва, отпуск основной и дополнительные, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если ты принимаешься на работу в соответствующих условиях, условие об обязательном социальном страховании); прием на работу оформляется **приказом** работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы, содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного с тобой трудового договора, по твоему требованию работодатель обязан выдать тебе надлежаще заверенную копию приказа о приеме на работу.

**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).

 С 1 января 2015 года минимальная заработная плата составляет 5965 руб. (на уровне минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 1 декабря 2014 года № 408-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона"О минимальном размере оплаты труда»).

**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.

 О фактах нарушения трудового законодательства можно сообщить в администрацию Богучанского района по телефону 22-5-18.

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Богучанского района осуществляется Государственной инспекцией труда в Красноярском крае (660021, г. Красноярск, ул. Робеспьера, д.2, тел. 8(391)2 21-79-53, 21-25-43), Прокуратурой Богучанского района (663430, с. Богучаны, ул. Октябрьская, 51, а).

Администрация Богучанского района