**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 (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.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (статья 15 ТК РФ).

2. **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 (статья 136 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного законодательством, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Минимальный размер оплаты труда: с 01.01.2022 года – 13 890 руб.,

 с 01.06.2022 года – 15 279 руб.

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.

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

* **Государственная инспекция труда в Пермском крае**: «Горячая линия» для информирования и консультирования граждан по вопросам соблюдения трудового законодательства: +7 (342) 298-01-50
* **Прокуратура Верещагинского района**: о фактах неформальной занятости и выплаты заработной платы «в конверте» можно сообщить по телефону 3 40 84.