*месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки*.

Срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, составляет один год *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*(ст. 392 ТК РФ).*

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права осуществляет *Государственная инспекция*  *труда* посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов и рассмотрения дел об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации*(ст. 356 ТК РФ).*

В случае нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работник (гражданин) вправе обратиться в *Государственную инспекцию труда, органы прокуратуры, суд*с жалобой (заявлением) о защите нарушенных трудовых прав, свобод или законных интересов.

**Прокуратура Усть-Вымского**

**района**



**ПАМЯТКА**

**«Трудовой договор как основа защиты прав граждан»**

**с. Айкино, 2020 год**

Конституцией Российской Федерации каждому гарантировано право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию *(ст.37 Конституции Российской Федерации).*

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в письменной форме в двух экземплярах, при этом каждый должен быть подписан как работником, так и работодателем*(ст. 16 Трудового Кодекса Российской Федерации- ТК РФ).*

* По общему правилу трудовой договор может быть заключен на:

***- неопределенный срок*** (если не оговорен срок действия трудового договора; а также в случае заключения трудового договора на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом);

***- на определенный срок не более пяти лет*** (срочный трудовой договор).

Трудовой договор должен отражать следующие сведения и условия, перечисленные в *статье 57 ТК РФ:*

* фамилия, имя, отчество работника;
* наименование работодателя или фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица;
* сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующим полномочием;
* сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
* идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
* место и дата заключения договора;
* место работы с указанием данного подразделения и его местонахождения;
* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
* дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключении;
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* режим рабочего времени и времени отдыха;
* гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на подобную работу, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
* условия труда на рабочем месте;
* условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
* условие об обязательном социальном страховании работника.

Одновременно, трудовой договор может содержать дополнительные условия, например, об испытательной сроке; неразглашении охраняемой законом [тайны](consultantplus://offline/ref=993397A61E12E7CDD521DF04F778CD58F27878CF579BCF16B13418F6T5Q8N); о видах и об условиях дополнительного страхования работника и другие.

Если работник фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя, его уполномоченного на это представителя без надлежащего оформления трудового договора считается, что трудовые отношения возникли между работником и работодателем.*(ст. 16 ТК РФ).*

В этом случае работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме *не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе,* а если отношения, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - *не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями*, если иное не установлено судом *(ст. 67 ТК РФ).*

На практике недобросовестные работодатели заключают с работниками не трудовые, а гражданско-правовые договоры, например договоры подряда, возмездного оказания услуг, поручения и др.

Отличительной особенностью гражданско-правового договора от трудового является отсутствие обязательств исполнителя (работника) по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, социально-трудовых гарантий, вместо условий оплаты труда такой договор содержит указание на вознаграждении за выполненную работу (услугу).

Обычно гражданско-правовой договор также содержит условие о материальной ответственности исполнителя за неисполнение (ненадлежащее исполнение) условий договора.

**Защита трудовых прав работника**

Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам(при их наличии) и суды *(*[*ст. 382*](consultantplus://offline/ref=968126CBF168FCC31F449177E3C2E80563F33A8E9BDFC85CF35BF6A4875E49C031DDED08DBF43ABAaEd2N) *ТК 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*