О необходимости заключения трудового договора

Согласно ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации  
основанием для возникновения трудовых отношений является трудовой договор.

        При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся  
у работодателя.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия (ст. 57 ТК РФ):**

* место работы, а в случае, когда работник принимается для работы  
  в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
* дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок действия трудового договора и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора  
  в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
* 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 (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
* гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
* условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
* условия труда на рабочем месте;
* условие об обязательном социальном страховании работника  
  в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права  
и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо  
из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

**Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.**

С 1 января 2025 года МРОТ установлен в сумме 22440 рублей в месяц.

**Горячая линия!**

Государственная инспекция труда в Псковской области является органом, который уполномочен проводить необходимые мероприятия, связанные  
с контролем выполнения норм трудового законодательства работодателем. Обратиться за защитой трудовых прав следует по телефону «Горячей линии»  
+7 921 210 35 58, где можно получить устную консультацию как работникам, так и работодателям. Государственные инспекторы труда ежедневно (кроме выходных) ведут личный прием граждан и предоставляют бесплатные консультации по вопросам соблюдения трудового законодательства.

Адрес Государственной инспекции труда в Псковской области:  
г. Псков, ул. Новоселов, д.11а, адрес сайта http://git60.rostrud.gov.ru, тел./факс (8112) 51-00-20.

Также сообщить о фактах неформальной занятости и других нарушениях трудового законодательства можно с помощью баннера «Противодействие неформальной занятости» в разделе «Деятельность», размещенном  
на официальном сайте муниципального образования «Город Псков» https://pskov.gosuslugi.ru/deyatelnost/napravleniyadeyatelnosti/protivodeystvie-nefo

rmalnoy-zanyatosti/.

Горячая линия Администрации города Пскова для приема сообщений  
от населения о фактах неоформления трудовых отношений, выплаты заработной платы в «конверте», несвоевременной выплаты заработной платы:

В рабочие дни: пн.- чт. с 9.00 до 18.00, пт. с 9.00 до 17.00 (обед с 13.00  
до 14.00) - 29-01-11. В выходные дни - 055.