



ПАМЯТКА ДЛЯ ТЕХ, С КЕМ НЕ ОФОРМЛЕН ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации *трудовые отношения* – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

В соответствии со статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

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*, а если отношения, связанные с использованием личного труда, 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.

В соответствии со статьей 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Неоформление трудового договора является нарушением трудовых прав.

В соответствии с пунктом 3 статьи 5.27. Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации ***фактическое допущение к работе*** лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, ***если работодатель*** или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (***не заключает*** с лицом, фактически допущенным к работе, ***трудовой договор***), ***влечет наложение административного штрафа:***

на граждан в размере **от трех тысяч до пяти тысяч рублей;**

на должностных лиц - **от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.**

В соответствии с пунктом 4 статьи 5.27. Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации ***уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора*** либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, ***влечет наложение административного штрафа:***

на должностных лиц в размере **от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;**

на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, **от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;**

на юридических лиц **от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.**

Совершение повторно вышеназванных административных правонарушений, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, ***влечет наложение административного штрафа:***

на граждан в размере **пяти тысяч рублей;**

на должностных лиц - ***дисквалификацию*** на срок **от одного года до трех лет;**

на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица **от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей;**

на юридических лиц **от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.**

Для защиты своих интересов следует руководствоваться **статьей 352 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой вы имеете право на самозащиту, судебную защиту и другие способы защиты.**

**Если Вам не безразлично Ваше будущее, Вы хотите получать полный объем социальных гарантий, Вам важен размер будущей трудовой пенсии
ВЫ ДОЛЖНЫ ОТСТАИВАТЬ СВОИ ЗАКОННЫЕ ПРАВА!**

**В СЛУЧАЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ УКАЗАННЫХ НАРУШЕНИЙ
ВЫ ИМЕЕТЕ ПРАВО ОБРАТИТЬСЯ:**

- в Государственную инспекцию труда в Волгоградской области (по адресу: 400001, г. Волгоград, ул. Рабоче-Крестьянская, 16, номер телефона «горячей линии» 97-21-52, адрес электронной почты: gitvolgograd@avtlg.ru);
- в прокуратуру по месту нахождения работодателя (адрес Прокуратуры Волгоградской области: 400066, г. Волгоград, проспект Ленина, 8, тел. 31-04-73, адрес в интернете: <http://volgoprocc.ru>);
- на телефон «горячей линии» департамента экономического развития администрации Волгограда (30-13-79);
- Заполнить заявление на сайте Федеральной службы по труду и занятости <http://онлайнинспекция.рф>.