



ПАМЯТКА ДЛЯ ТЕХ, С КЕМ НЕ ОФОРМЛЕНА ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации **трудовые отношения** - 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

данном 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.

Не оформление трудового договора является нарушением трудовых прав.

В соответствии с пунктом 2 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 3 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 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.

**ЗА ЗАЩИТОЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ ВЫ ИМЕЕТЕ ПРАВО
ОБРАТИТЬСЯ:**

- ✓ *в Государственную трудовую инспекцию Калужской области;*
- ✓ *в прокуратуру по месту нахождения работодателя ;*
- ✓ *в суд за взысканием причитающихся сумм в порядке индивидуального трудового спора;*
- ✓ *в Управу муниципального района «Барятинский район».*

**Телефон «горячей линии» Управы муниципального района
«Барятинский район»:**

8 (48454) 2-34-97;

8 (48454) 2-42-47.