



ПАМЯТКА ДЛЯ ТЕХ, С КЕМ НЕ ОФОРМЛЕНЫ 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 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 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.

**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!**

ЗА ЗАЩИТОЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ ВЫ ИМЕЕТЕ ПРАВО ОБРАТИТЬСЯ:

- в Государственную инспекцию труда в Волгоградской области (по адресу: 400001, г. Волгоград, ул. Рабоче-Крестьянская, 16, номер телефона «горячей линии» (8442) 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. (8442) 31-04-73, адрес в интернете: <http://volgoprosc.ru>);
- в суд за взысканием причитающихся сумм в порядке индивидуального трудового спора;
- в комитет по труду и занятости населения Волгоградской области, заполнив анкету **"НАРУШЕНЫ ТРУДОВЫЕ ПРАВА?"** на сайте [http:// ktzn.volganet.ru](http://ktzn.volganet.ru);
- в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд), написав заявление на сайте "Онлайн Инспекция.РФ"

**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**

**Телефон «горячей линии» комитета по труду и занятости населения
Волгоградской области: 8 (8442) 30-99-60**

Подробная информация о порядке защиты трудовых прав размещена на сайте
комитета по труду и занятости населения Волгоградской области
[http:// ktzn.volganet.ru](http://ktzn.volganet.ru)