|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| C:\Users\ek_lapteva\Desktop\ТК 2.jpg | http://www.utiz.lipetsk.ru/images/blank.gif | **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](consultantplus://offline/ref=CA03AADBEB5AAEC84DACC01D2C40400BE6B0C5F8D7B8105BA27C515B76A92A879DED5189BC6AE95DHDtCL).

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](consultantplus://offline/ref=569BF8DA1C26EB4371D36ACAC3B920BD194E190F533860EA0D91C7C92B72FEF65D74A6AE3F02WDG3H).

***Неоформление трудового договора является нарушением трудовых прав.***

В соответствии с пунктом 3 статьи 5.27. Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации ***ф***[***актическое допущение***](consultantplus://offline/ref=278E31506DA2F8C024C1ECA87939E857B26D868407CE9057BB40D7604875FC0622B31AF59702DD21H30DL) ***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](consultantplus://offline/ref=278E31506DA2F8C024C1ECA87939E857B26D868407CE9057BB40D7604875FC0622B31AF59702DC28H305L) 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](mailto:gitvolgograd@avtlg.ru));
* в прокуратуру по месту нахождения работодателя (адрес [Прокуратуры Волгоградской области](http://yandex.ru/clck/redir/AiuY0DBWFJ4ePaEse6rgeAjgs2pI3DW99KUdgowt9XvoT-twMUKrgCbXY9MpaLOe-UrFJdQMNEoc2OLWRSPyopOrux-ZkPv8gCcuBUSEdj4OPM0wSZAKqt6gOPt59kQ5AOAnadYlL1daCIW3hGgzkjIrECnQtpGQ91guvoe4HJqWnjR47OovQzYFV-WjkVK1?data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1LdmtxaXlyaldfS1QyZkJGdXpvbFZ2Z0gzUVlNcFAwOTJkM2ZfcElQMTFDcXExdWVDZ096SzQzbkdCUDNxdUl3MVBld2lBTnROR1hwdmxGYUN2bF9Gd1dsUk1TTmQxd1UteXBZc0REUHNiUlY1ZndYazdPTVpNcDJSUmhBeDI0Y0ltQ2FRZTNBUkpDdXFNc0VKMFdwWHVHVUxjZ1o5RjBUaVhqemd1UC1heUpobVFRZlBvaE9NNlBvOHFvMk5US2gyTUtYeTlJ): 400066, г. [Волгоград, проспект Ленина, 8](http://maps.yandex.ru/?text=volgoproc.ru&where=&sll=44.5145,48.709&sspn=0.326968,0.414769&ol=biz&source=adrsnip&oid=1022244944), тел. 31-04-73, адрес в интернете: http://[volgoproc.ru](http://volgoproc.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.

*Департамент экономического развития администрации Волгограда*