

УФНС РОССИИ ПО ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

 **ПАМЯТКА**

**ДЛЯ ТЕХ, С КЕМ НЕ ОФОРМЛЕНЫ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ**

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) 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 ТК РФ).

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 ТК РФ 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 ТК РФ, 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 ТК РФ 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 (далее – КоАП РФ) 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. КоАП РФ 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" 8(8442) 97-21-52, адрес электронной почты: git34@rostrud.ru);
* в прокуратуру по месту нахождения работодателя (адрес [Прокуратуры Волгоградской области](http://yandex.ru/clck/redir/AiuY0DBWFJ4ePaEse6rgeAjgs2pI3DW99KUdgowt9XvoT-twMUKrgCbXY9MpaLOe-UrFJdQMNEoc2OLWRSPyopOrux-ZkPv8gCcuBUSEdj4OPM0wSZAKqt6gOPt59kQ5AOAnadYlL1daCIW3hGgzkjIrECnQtpGQ91guvoe4HJqWnjR47OovQzYFV-WjkVK1?data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1LdmtxaXlyaldfS1QyZkJGdXpvbFZ2Z0gzUVlNcFAwOTJkM2ZfcElQMTFDcXExdWVDZ096SzQzbkdCUDNxdUl3MVBld2lBTnROR1hwdmxGYUN2bF9Gd1dsUk1TTmQxd1UteXBZc0REUHNiUlY1ZndYazdPTVpNcDJSUmhBeDI0Y0ltQ2FRZTNBUkpDdXFNc0VKMFdwWHVHVUxjZ1o5RjBUaVhqemd1UC1heUpobVFRZlBvaE9NNlBvOHFvMk5US2gyTUtYeTlJ): 400075, Россия, г. Волгоград, ул. Историческая, 124, тел. 8(8442) 53-40-68);
* в суд за взысканием причитающихся сумм в порядке индивидуального трудового спора;
* в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд), написав заявление на сайте "Онлайн Инспекция.РФ"

Телефон "горячей линии" комитета по труду и занятости населения Волгоградской области: 8 (8442) 30-99-60."Почта доверия" комитета по труду и занятости населения Волгоградской области: trud@volganet.ru.

Подробная информация о порядке защиты трудовых прав размещена на сайте комитета по труду и занятости населения Волгоградской области http:// ktzn.volgograd.ru в разделе:

"Снижение неформальной занятости" – "Легализация трудовых отношений".