|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| http://www.utiz.lipetsk.ru/images/new_topic.gif | http://www.utiz.lipetsk.ru/images/blank.gif | **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](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 2 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 3 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 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](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. (8442) 31-04-73, адрес в интернете: http://[volgoproc.ru](http://volgoproc.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;
* 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**