|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 (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.

Кроме того, заключить трудовой договор можно путем обмена электронными документами. Электронный документооборот может вводиться работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом переход на взаимодействие
с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется
с письменного согласия работника. А при приеме на работу нового сотрудника работодатель должен проинформировать его о ведении электронного документооборота. Однако стоит учесть, что согласие не потребуется от лиц, которые приняты на работу после 31.12.2021
и у которых по состоянию на 31.12.2021 отсутствовал трудовой стаж. Отсутствие электронной подписи у лица, поступающего на работу, либо отсутствие его согласия
на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота
(за исключением случая, указанного в ч. 7 статья 22.2 ТК РФ) не может быть основанием для отказа в заключении трудового 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) **ф****актическое 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 телефону "Горячей линии" 8-903-479-80-20. Режим работы телефона "Горячей линии": ежедневно без выходных с 09 ч 00 мин. до 21 ч 00 мин.; через электронный сервис "СООБЩИТЬ О ПРОБЛЕМЕ" федерального портала в сети Интернет "ОНЛАЙНИНСПЕКЦИЯ.РФ"; направить обращение в Государственную инспекцию труда в Волгоградской области (адрес: 400001, г. Волгоград, ул. Рабоче-Крестьянская, 16) в письменном виде, посредством почтового отправления, доставить лично или воспользоваться порталом государственным услуг);
* 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. (8442) 53-40-68);
* в суд за взысканием причитающихся сумм в порядке индивидуального трудового спора;

**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.**

**"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"