**ПАМЯТКА**

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

Согласно статьи 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 Камчатском крае (по адресу: 683000, г.Петропавловск-Камчатский, ул.Ленинская, 18-Б, номер телефона «горячей линии» 8(4152) 412-854, адрес электронной почты: kam\_trud@inbox.ru;
* в прокуратуру по месту нахождения работодателя (адрес Прокуратуры Усть-Большерецкого района: 684100, с.Усть-Большерецк, ул.Октябрьская, 7, тел. 8(41532) 21-690, адрес электронной почты: ustbolshereck@kamprok.ru);
* в суд за взысканием причитающихся сумм в порядке индивидуального трудового спора;
* в Управление экономической политики Администрации Усть-Большерецкого муниципального района (по адресу: 684100, с.Усть-Большерецк, ул.Октябрьская, 14, каб.23, тел. 8(41532) 21-638, 8(41532) 20-006);
* в Министерство экономического развития, предпринимательства и торговли Камчатского края (номер телефона «горячей линии» 8(4152) 412-635);
* в Министерство социального развития и труда Камчатского края (номер телефона «горячей линии» 8(4152) 234-911).

**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» Администрации Усть-Большерецкого муниципального района: 8 (41532) 20-006**

Подробная информация о порядке защиты трудовых прав размещена на официальном сайте

**Администрации Усть-Большерецкого муниципального района**

**www.ubmr.ru**