

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОДАТЕЛЕЙ

ЗА НЕ ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ

ОТНОШЕНИЙ

Согласно ч.4 ст. 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.

Согласно ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ совершение административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное 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.



ЗА ЗАЩИТОЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ

ВЫ ИМЕЕТЕ ПРАВО ОБРАТИТЬСЯ:

- ➔ в Государственную инспекцию труда в Тюменской области: 625000, г. Тюмень, ул. Республики, 55, номер телефона +7 (3452) 50-09-15(доб.111), e-mail: gittum@rambler.ru или через сайт Онлайнинспекция.РФ;
- ➔ в органы прокуратуры (адрес Прокуратуры Тюменской области: 625048, Тюмень, ул.50 лет Октября, 31, номер телефона (+7 (3452) 34-53-54, e-mail: proc72@yandex.ru). Контакты территориальных прокуратур возможно найти на сайте: proctmo.ru;
- ➔ в суд в порядке индивидуального трудового спора, в соответствии с требованиями ГПК РФ;
- ➔ в Управление Федеральной налоговой службы России по Тюменской области по адресу: 625009, г.Тюмень, ул. Товарное шоссе, 15, тел.: +7(3452) 49-20-06; 49-20-05, e-mail: u72@r72.nalog.ru;
- ➔ в Департамент труда и занятости населения Тюменской области по адресу: 625000, г.Тюмень, ул.Советская, д.61, тел.+7 (3452) 42-60-39, 42-61-09, e-mail: dep_zan@72to.ru



Вам обязательно помогут!



Разработано
Департаментом труда и занятости населения
Тюменской области,
Прокуратурой Тюменской области,
ТМООП «Тюменский облсвовпроф»



ПАМЯТКА

«ПО ВОПРОСАМ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»

о последствиях неформальной
занятости

г. Тюмень

ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании **трудового договора** (ст.16 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в **письменной форме** в двух экземплярах.

Согласно ст. 67 Трудового кодекса РФ, один экземпляр передается работнику. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать **подпись работника** о получении своего экземпляра договора.

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.

Трудовым кодексом РФ **не допускается** заключение между работником и работодателем **гражданско-правового договора**, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (часть 2 статьи 15 Трудового Кодекса РФ).

Согласно ст. 68 Трудового кодекса РФ, прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Трудовым кодексом РФ **не допускается** заключение между работником и работодателем **гражданско-правового договора**, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (часть 2 статьи 15 Трудового кодекса РФ).

Неформальная занятость, неоформление трудового договора является нарушением трудовых прав.

**ЕСЛИ ВАМ НЕ БЕЗРАЗЛИЧНО
ВАШЕ БУДУЩЕЕ, ВЫ ХОТИТЕ
ПОЛУЧАТЬ ПОЛНЫЙ ОБЪЕМ
СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ,
ВАМ ВАЖЕН РАЗМЕР
БУДУЩЕЙ СТРАХОВОЙ
ПЕНСИИ**

**ВЫ ДОЛЖНЫ ОТСТАИВАТЬ
СВОИ ЗАКОННЫЕ ПРАВА!**

НВ!

! ЭТО ВАЖНО!

**ПОСЛЕДСТВИЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ
ЗАНЯТОСТИ**

- без оформления трудового договора работник, в случае возникновения любого спора с работодателем, остается **бесправным** и может вовсе лишиться дохода;

- сотрудник, с которым не оформлены трудовые отношения, лишается социальных гарантий и денежной компенсации, в том числе возможности получать в полном объеме **пособие по временной нетрудоспособности или безработице, по беременности и родам, по уходу за ребенком, выходные пособия в случае увольнения по сокращению штатов и другие.**

- неформальная занятость влечет **нарушение основополагающих прав работников** (в области режима, условий труда, своевременной оплаты, отдыха, охраны здоровья и труда, гарантий в случае увольнения и т.п.) и чрезвычайная сложность защиты этих прав.



ВАМ ОБЯЗАТЕЛЬНО ПОМОГУТ!