

ИНФОРМАЦИЯ РАБОТНИКУ ПО ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТОДАТЕЛЕМ

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется путем заключения трудовых договоров. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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 Трудовым Кодексом 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.

Не оформление трудового договора является нарушением трудовых прав работника.

НЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ЛИШАЕТ РАБОТНИКА ПРАВА НА:

1. Трудовой стаж (страховой стаж) для расчета и назначения трудовой пенсии по старости.
2. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным

требованиям охраны труда.

3. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

4. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

ПОЛУЧЕНИЕ «СЕРОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»

Обращаем внимание работников, если Вы получаете «серую» зарплату (заработную плату «в конвертах»), то Вы должны знать, что:

1. Вы лишаетесь возможности: оплаты больничных листов, пособия по безработице; отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста; выходного пособия при увольнении по сокращению штата.

2. Вы не сможете получить социальный или имущественный налоговый вычет на покупку жилья или социальный налоговый вычет за обучение и лечение.

3. Вы не сможете воспользоваться жилищной субсидией.

4. Вы не сможете рассчитывать на достойное обеспечение в старости в виде достойной пенсии.

В случае наличия вопросов по **трудовым отношениям и охране труда**, предлагаем Вам обращаться в администрацию Нейского муниципального округа по адресу: г. Нея ул. Соловьева д. 6 каб. № 18 или по тел. (49444) 3-31-92 с 8.00 до 17.00 в рабочие дни.