

Актуальная информация о последствиях в случае не оформления надлежащим образом трудовых отношений:

<p style="text-align: center;">ПАМЯТКА РАБОТНИКУ <i>по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы</i></p>	<p style="text-align: center;">ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЮ <i>о мерах административной ответственности работодателей за нарушение норм трудового законодательства, в том числе в части неоформления (либо ненадлежащего оформления) трудовых отношений с работником</i></p>
<p>1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (статья 16 ТК РФ).</p> <p>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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, 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.</p> <p>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.</p> <p>2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). На территории Республики Северная Осетия-Алания с 1 января 2016 года минимальная заработная плата составляет 6204 руб. (на уровне минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 14 декабря 2015 года № 376 - ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»).</p> <p>3. Основные способы защиты работником своих трудовых прав и свобод:</p> <ul style="list-style-type: none"> -самозащита работниками трудовых прав; -защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; -государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; -судебная защита. <p>Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового</p>	<p>В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №421-ФЗ вступили в силу изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), предусматривающие усиление мер ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Согласно ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ:</p> <p>Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (за исключением нарушений, указанных в ч. 2 и ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ и в ст. 5.27.1 КоАП РФ), влечет предупреждение или наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от одной тысячи до пяти тысяч рублей; - на юридических лиц – от пятидесяти до семидесяти тысяч рублей. <p>Согласно ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ совершение административных нарушений предусмотренных ч.1. ст.5.27 КоАП РФ лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет наложение административного штрафа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; - на юридических лиц – от пятидесяти до семидесяти тысяч рублей. <p>Одновременно в КоАП введены с 2014 года новые составы административных правонарушений в сфере трудового законодательства.</p> <p>Согласно ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на граждан в размере от трех до пяти тысяч рублей; - на должностных лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей. <p>Согласно ч. 3 ст. 5.27 КоАП уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем,</p>

права, в РСО – Алания осуществляется Государственной инспекцией труда в РСО – Алания, налоговыми органами и региональным отделением Фонда социального страхования РФ по РСО – Алания.

Обязательным условием для проведения внеплановой проверки **является обращение или заявление работника** о нарушении работодателем его трудовых прав.

В целях информирования государственных (муниципальных) органов власти о работодателях, нарушающих нормы трудового законодательства, можно обращаться:

по телефону «горячей линии»

8-8672-538187 (Государственная инспекция труда по РСО – Алания).

2-33-64 АМС МО- Пригородный район

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 до ста тыс.р рублей.

В соответствии с ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ **невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет наложение административного штрафа:**

- на должностных лиц в размере от тридцати до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от тридцати до пятидесяти тысяч рублей;
- на юридических лиц – от ста до двухсот тыс.руб.

