Если трудовые права нарушены, Вы вправе обратиться:

в ***государственную инспекцию труда в Челябинской области*** (454080, г. Челябинск, Свердловский пр., 60, тел. 8 (351) 237-08-32, e-mail: git074@yandex.ru.

в ***прокуратуру*** по месту нахождения работодателя, в Трехгорном – в прокуратуру ЗАТО г. Трехгорный по адресу: 456080, Челябинская область, г. Трехгорный, ул. Строителей, 14, email: prok54@chelproc.ru, тел. 8 (35191) 6-28-12;

в ***районный суд,*** в Трехгорном – в Трехгорный городской суд (по адресу: 456080, г. Трехгорный, ул. Строителей, д. 14, email: trexg.chel@sudrf.ru, тел.: 8 (35191) 6-70-96) в течение 3 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (*часть 1 статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации).* Бывшему работнику организации целесообразно обратиться непосредственно в судебные органы. При этом необходимо учитывать, что в соответствии со статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора также составляет три месяца, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Подготовлено прокуратурой ЗАТО г. Трехгорный

ПРОКУРАТУРА ЗАТО г. ТРЕХГОРНЫЙ РАЗЪЯСНЯЕТ

ПАМЯТКА О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ ГРАЖДАН И ПОРЯДКЕ ИХ ЗАЩИТЫ

Согласно части 1 статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Нарушением трудовых прав является:

1. Несвоевременная выплата заработной платы;
2. Выплата заработной платы в "конвертах";
3. Оплата труда ниже размера минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда" (с 01.01.2019 составляет 11280 руб.);

Согласно статье 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.