|  |
| --- |
|  **ПРОКУРАТУРА****Российской Федерации****ПРОКУРАТУРА****ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ****ПРОКУРАТУРА****АКБУЛАКСКОГО РАЙОНА**ул. Бочарникова, 19, п. Акбулак, 461550 тел./факс (353 35) 2-16-63 |
|  .06.2019 |  № | 40-1-2019 |

Главам муниципальных образований

Акбулакского района

Прошу разместить на сайтах муниципальных образований следующую информацию.

«Соблюдение трудовых прав работника»

Иногда возникают ситуации, когда работодатель принимает гражданина на работу, но по тем или иным причинам отказываются заключать с ними письменный трудовой договор.

Как же быть работнику в этой ситуации?

Для начала следует отметить, что Трудовой кодекс РФ устанавливает, что единственным основанием для возникновения между работником и работодателем трудовых отношений является трудовой договор, заключенный в письменном виде.

Трудовой договор должен содержать ряд обязательных условий, в том числе сведения о работнике и работодателе, его заключивших, месте работы работника, его трудовой функции, т.е. о конкретном виде поручаемой работы, условиях оплаты труда, режиме рабочего времени и времени отдыха работника и т.д.

Трудовой кодекс РФ однозначно установил правило, согласно которому работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня его фактического допущения к работе.

При этом само собой разумеется, что независимо от того, заключен ли с работником трудовой договор, последний имеет равные права со всеми остальными работниками, в том числе право на своевременную и полную оплату труда, право на безопасные условия труда и т.п.

Поэтому в случае, если трудовой договор с работником своевременно не заключен, последний имеет право обратиться в суд, который установит факт трудовых отношений, сложившихся между работником и работодателем.

Недобросовестным работодателям при этом хочется напомнить, что статьей 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора. В частности, санкция данной статьи предусматривает наказание для индивидуальных предпринимателей в виде штрафа в размере 5-10 тысяч рублей, для юридических лиц – 50-100 тысяч рублей. В случае повторного совершения такого правонарушения, размер штрафных санкций для нарушителей увеличивается, а должностное лицо, нарушившее порядок принятия работника на работу может быть и вовсе дисквалифицировано.

Помощник прокурора района

юрист 1 класса В.В. Расстригин