



ПАМЯТКА

ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

**СООБЩАЙТЕ О ФАКТАХ НАРУШЕНИЯ
ТРУДОВЫХ ПРАВ ПО ТЕЛЕФОНАМ
«ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ»:**

**+7 (4712) 52-98-32 – Государственная инспекция
труда в Курской области**

**+7 (4712) 55-48-66; +7(4712) 55-47-83 –
Администрация города Курска**

1. Трудовые отношения

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании **трудового договора**, заключение которого является **обязательным условием при приеме на работу** (ст.16 ТК РФ).

В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме в течение 3 рабочих дней с того дня, когда фактически допустил работника к работе. Договор составляется в двух экземплярах, один из которых должен быть передан работнику.

Трудовым кодексом РФ не допускается заключение между работником и работодателем гражданско-правового договора, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (ст.15 ТК РФ).

В случае неправомерного заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, такие отношения могут быть признаны трудовыми, а работодатель привлечен к административной ответственности.

2. Заработная плата

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится

накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда, **не может быть ниже МРОТ** (ст.133 ТК РФ), который с **1 января 2025 года** составляет **22440 рублей** (Федеральный закон от 29.10.2024 № 365-ФЗ).

3. Основные способы защиты работником своих прав

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются (ст. 352 ТК РФ):

- ✓ самозащита работниками трудовых прав;
- ✓ защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- ✓ федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ✓ судебная защита.

В соответствии со ст. 392 Трудового кодекса РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора:

- ✓ в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- ✓ в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику, в связи с его увольнением, сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы – для

случаев возникновения споров об увольнении;

✓ в течение одного года со дня, когда должна быть произведена денежная выплата - для споров по вопросу о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

4. Ответственность работодателя

В соответствии с частью 1 статьи 5.27. Кодекса об административных правонарушениях РФ:

1. Нарушение трудового законодательства влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

✓ 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 тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Совершение административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за **аналогичное административное правонарушение**, влечет наложение административного штрафа:

- 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 тысяч до семидесяти тысяч рублей.

2. 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.

✓
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 административных правонарушений, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение администрат-

ивного 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.

**Управление экономики и прогнозирования
Администрации города Курска**