

Обязанность работодателя по оформлению трудовых отношений.

Одним из основополагающих прав граждан закрепленных Конституцией Российской Федерации является право на труд и на своевременное вознаграждение за труд.

Для обеспечения трудовых прав граждан Трудовым кодексом Российской Федерации закреплены основные гарантии прав работников, к которым, в том числе, относится надлежащее оформление трудовых отношений. Процедура оформления трудовых отношений строго регламентирована.

В соответствии с требованиями ст. 67 Трудового кодекса РФ 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.

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.

В соответствии со ст.68 Трудового кодекса РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В свою очередь, нарушение работодателем указанных требований влечет административную ответственность, предусмотренную ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ (Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем).

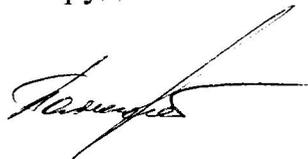
Совершение данного правонарушений влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти до ста тысяч рублей.

В соответствии со ст.ст. 28.3, 28.4 КоАП РФ дела об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 5.27 КоАП РФ, могут быть возбуждены Государственной инспекцией труда либо прокурором.

Так, прокуратурой района в текущем году по результатам проверки доводов обращения работника, в деятельности индивидуального предпринимателя выявлены нарушения, связанные с уклонением от оформления трудового договора. В связи с этим в отношении индивидуального предпринимателя возбуждено производство по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ.

В случае уклонения работодателя от надлежащего оформления трудовых отношений, гражданам необходимо обращаться в прокуратуру района либо в Государственную инспекцию труда в Алтайском крае.

Помощник прокурора
Угловского района



В.А. Панкратов