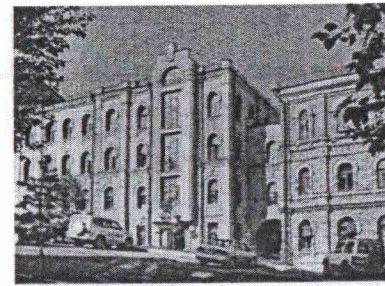
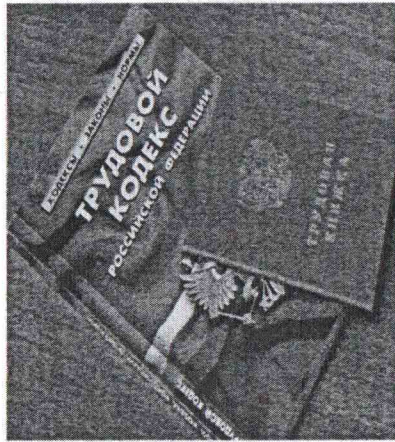


Контроль за соблюдением трудовых прав граждан осуществляет Государственная инспекция труда в Хабаровском крае.

г. Хабаровск, ул. Серышева, д. 60,
9 этаж, тел. 37-69-79



ЛЕГАЛИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Прокуратура Хабаровского края
Информационно-справочная брошюра

В настоящее время одна из актуальных тем, связанных с трудовыми правами граждан – легализация заработной платы и трудовых отношений.

В соответствии со ст.ст. 67, 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК 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, 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.

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 трудовыми (заключить 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 лицо, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае незаключения работодателем с работником трудового договора и невнесения записи в трудовую книжку о приеме на работу, работник имеет право в судебном порядке установить факт трудовых отношений.

Так, согласно ч. 1 ст. 392 ТК 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.

К доказательствам, свидетельствующими о наличии трудовых отношений могут быть отнесены: показания лица, фактически допущенного к работе, свидетелей, письменные доказательства (в частности, пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; графики работы (сменности); путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах и т.п.).

Кроме того, частью 4 ст. 5.27 КоАП РФ закреплена ответственность за уклонение от оформления трудового договора; ненадлежащее оформление трудового договора.

Предусмотрено наказание в виде административного штрафа для 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.