Уважаемые работодатели!

В связи с началом уборочной компании 2018 года в сельскохозяйственных предприятиях района возникает потребность в дополнительном количестве рабочей силы.

На сельскохозяйственных предприятиях открываются зернотока для приема и хранения зерна, возникает дополнительная потребность в водителях, комбайнерах, подсобных рабочих, начинают работать на полную мощность пункты питания (столовые) и на основании всего этого возникает потребность в рабочей силе как для работы в поле, так и на территории предприятия.

 В основном это сезонные рабочие места. Но необходимо помнить, что каждый желающий работать на Вашем предприятие должен быть оформлен в соответствии с ТК РФ.

**Просим Вас** обратить особое внимание на данную проблему и **не допустить возникновения неформальной занятости на предприятии**.

**Неформальная занятость** – это вид трудовых отношений, основанных на устной договоренности, без заключения трудового договора.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 16 ТК РФ).

Кроме обязанности оформить трудовой договор (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), работодатель должен выполнить ряд действий: оформить приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ); заполнить трудовую книжку работника (ст. 66 ТК РФ); провести предварительный медицинский осмотр в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 69 ТК РФ); провести инструктаж по охране труда (ч. 2 ст. 212 ТК РФ); выполнить иные действия, предусмотренные трудовым законодательством.

При неофициальном трудоустройстве гражданина работодатель не выполняет все эти действия.

Отсутствие письменного трудового договора увеличивает риски ущемления трудовых прав и гарантий работника, которые работодатель должен ему предоставить в ходе осуществления трудовых отношений.

Неоформленные официально трудовые отношения влекут за собой серьезные последствия как для работника, так и для работодателя.

С 1 января 2015 года Федеральным законодательством установлена административная ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем. Совершение указанного административного правонарушения влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10 000 рублей; на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.

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 3000 до 5000 рублей; на должностных лиц - от 10 000 до 20 000 рублей.

В соответствии с приведенным выше текстом еще раз обращаем Ваше внимание на необходимость легального оформления трудовых отношений путем заключения трудовых договоров, недопущения фактов неформальной занятости.

Главный специалист по трудовым ресурсам

администрации Малоархангельского района Н.Н.Родичкина