**Ответственность за неформальную занятость**

Согласно ч. 1 ст. 56 ТК РФ под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Статьей 67 ТК РФ установлено, что 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.

Так, в ходе проверки деятельности в «Кировском» отделении АО «им. Гастелло» прокуратурой Хабарского района было установлено, что 11.12.2024 гражданка Б. была допущена к работе в качестве оператора машинного доения без заключения трудового договора, без прохождения обязательного медицинского осмотра. На 17.12.2024, то есть по истечении 3 рабочих дней с Б. трудовой договор заключен не был, что является существенным нарушением норм трудового законодательства Российской Федерации. Отработав в «Кировском» отделении АО «им. Гастелло» 18 дней заработная плата Б. выплачена не была, обязательные выплаты в Социальный Фонд России не отчислены.

По результатам проверки в отношении ответственного лица АО «им. Гастелло» возбуждено административное производство по ч.4 ст.5.27 КоАП РФ, материал направлен в Государственную инспекцию труда РФ для рассмотрения, в адрес АО «им. Гастелло» внесено представление.

По итогам рассмотрения административного материала Государственная инспекция труда ответственное лицо привлечено к административной ответственности в виде штрафа 11000 рублей.