**Уважаемые работодатели напоминаем о необходимости соблюдения норм и требований трудового законодательства Российской Федерации!**

 Трудовым законодательством установлена обязательность заключения трудовых отношений в письменной форме. Не оформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьей 67ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22ТК РФ).

 Вместе с тем, имеют место случаи, когда сами соискатели отказываются от заключения трудового договора, не задумываясь о преимуществах официального дохода и будущей пенсии. Аргументов для работы с заключением трудового договора немало: во-первых, человек страхует себя от невыплаты (задержки) заработной платы, больничного или отпуска. Во-вторых, при выходе на пенсию стаж и отчисления в Пенсионный фонд будут учтены. Наличие у работника заключенного трудового договора является основанием, согласно статьи 214 ТК РФ, для назначения ему гарантий и компенсаций, связанных с временной или стойкой утратой трудоспособности в результате заболеваний или несчастных случаев на производстве. Возникает обязанность работодателя обеспечить работника средствами индивидуальной защиты, проведения предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров, обучить и проинструктировать работника безопасным методам и приемам выполнения работ, т.е. осуществить весь комплекс мероприятий для создания работнику безопасных и здоровых условий труда.

**Главный специалист по труду**

**отдела экономического развития и труда**

**администрации Борисовского района**

**Ю.Ю. Прокопова**