**Информация для работодателей и работников.**

**Социально-трудовые отношения. Неформальная занятость.**

 В последнее время участились случаи, когда работник намерен, а работодатель не желает оформлять с ним трудовые отношения. В основном, это происходит у субъектов малого предпринимательства.

 Если работник фактически допущен к работе, **работодатель обязан** оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (статья 67 ТК РФ).

 Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 августа 2016 года № 858 утверждена типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем-субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям.

**Почему работодатели не хотят оформлять трудовые отношения?**

Это происходит по многим причинам. Самые распространённые:

- Снижение налоговой нагрузки на компанию.

- Нежелание работодателя оформлять и оплачивать отпуска и листки нетрудоспособности (искать замену работнику).

- Нежелание нести дополнительные расходы по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

- Нежелание работодателя выплачивать компенсации при увольнении.

Параллельно с «плюсами» существуют и «минусы». Работодатель, в свою очередь, сталкивается с радом проблем, таких как:

- Неоформленный работник не отвечает за последствия выполняемой им работы, не несёт ответственности за вверенные ему документы и материальные ценности.

- Несчастный случай с участием неоформленного работника квалифицируется, как **злостное** нарушение трудового законодательства.

 **В любом случае, отказ от заключения трудовых отношений или их подмена является нарушением трудового законодательства.**

**Для признания трудовых отношений, восстановления трудовых прав, работник может обратиться в Шелеховский городской суд (666032, г. Шелехов, 18-й квартал,4. Телефоны 4-13-37, 5-32-64. Email: Shelehovsky.irk.sudrf.ru)**

В пункте 20 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 сказано, что **Судам необходимо учитывать**, что **обязанность** по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) **возлагается на работодателя** - физическое лицо, являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем, и на работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

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

При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим **доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель** - физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) и работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

**По факту не оформления трудовых отношений также можно обратиться:**

**в Прокуратуру г. Шелехова (666036, г. Шелехов, 4 м-н, 95. Телефон 4-80-63. Email:** **proc47@irmail.ru****);**

**в Государственную инспекцию труда в Иркутской области (664007, г. Иркутск, ул. Софьи Перовской, 30. Телефон (83952) 20-54-24. Email:** **giti38@gmail.com****)**

Основанием для внеплановой проверки является поступление в Федеральную инспекцию: обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, **информации** от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации **о фактах уклонения от оформления трудового договора,** ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем. Внеплановая выездная проверка по указанным основаниям может быть проведена незамедлительно без согласования с органами прокуратуры. Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки не допускается (статья 360 ТК РФ в ред. Федерального закона от 31.12.2017 № 502-ФЗ).

## Ответственность работодателя за отказ от заключения трудовых договоров

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, -влечет наложение административного штрафа на 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 (пункт 4 статьи 5.27 КоАП РФ).

## Отдел по труду и социальному партнёрству

## управления по экономике