**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](consultantplus://offline/ref=49F9F2FBBDE9A1BC6F15D72F979C35548D4DB8B1553302755B422DB8565135861A33F5E090E291E4e2Y7G) 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](consultantplus://offline/ref=49F9F2FBBDE9A1BC6F15D72F979C35548D4DB8B1553302755B422DB8565135861A33F5E090E095ECe2Y8G) ТК РФ).

При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений [статей 2](consultantplus://offline/ref=49F9F2FBBDE9A1BC6F15D72F979C35548D4DB8B1553302755B422DB8565135861A33F5E090E094E6e2YEG), [67](consultantplus://offline/ref=49F9F2FBBDE9A1BC6F15D72F979C35548D4DB8B1553302755B422DB8565135861A33F5E090E090EDe2YDG) 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**](mailto: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**](mailto: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](consultantplus://offline/ref=9255B12A6304489C9F1A24053D35C1FA36A0879CAB4443B8B96970E7050C05B91B10A4777460708AC4c4H) 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