**РАБОТА БЕЗ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Официальное оформление трудовых отношений является обязанностью работодателя. Согласно ст. 67 ТК срок заключения трудового договора составляет 3 дня с момента допуска человека к работе. Игнорируя эти нормы, многие наниматели до сих пор отдают предпочтение работе без оформления трудового договора.

Плюсы и минусы для работодателя.

 Не оформляя трудового договора с сотрудником, наниматель преследует определённую выгоду для себя. Она может заключаться в следующем: Возможность не обеспечивать работника нормальными и безопасными условиями труда, ведь на него не распространяются нормы ТК в этой области. Отсутствие необходимости делать за работника налоговые отчисления, что значительно сокращает расходы работодателя. Право в любой момент прекратить трудовые отношения с сотрудником при этом, не соблюдая гарантии, предусмотренные ТК для отдельных категорий работников (уведомление об увольнении, выплата выходного пособия, ограничение увольнения беременных женщин, лиц предпенсионного возраста и т.д.). Отсутствие конкретных сроков уплаты заработной платы, а также её размеров. Единственным минусом трудоустройства без оформления для работодателя является ответственность, предусмотренная законом.

 Ответственность работодателя.

 Ответственность работодателя за работу его сотрудников без трудового договора можно разделить на 3 типа:

1.Налоговая ответственность.

 При официальном трудоустройстве работодатель должен производить отчисления в фонды социального, медицинского страхования, страхования от несчастных случаев, а также в пенсионный фонд Цель этих взносов – обеспечить периоды нетрудоспособности работника. Не заключая трудовой договор, работодатель лишает своего сотрудника возможности рассчитывать на выплаты при болезни и выходе на пенсию, а тратит деньги на увеличение собственной прибыли. В связи с этим ст.123 Налогового Кодекса обязывает работодателя нарушающего права работников не только в полном объёме возместить недоплаченные отчисления, но и заплатить штраф в размере 20% от них.

2. Административная ответственность.

 Ст. 5.27 КоАП предусматривает для работодателя, допустившего человека к работе, но не оформившего с ним трудовые отношения соответствующим образом, наказание в виде штрафа от 10 до 20 тыс. рублей. Работой без оформления считается и договора найма, заключённый в соответствии с Гражданским Кодексом, хотя по факту человек выполняет в организации обязанности, регулируемые ТК. За него ст.5.27 КоАП предусматривает штраф от 10 до 20 тыс. для должностных лиц и от 50 до 100 тыс. – для юридических лиц.

3. Уголовная ответственность.

Если сумма недоплаченных налогов и сборов подпадает под понятия крупного размера, работодателя привлекут к уголовной ответственности по ст. 199.1 УК РФ. За это преступление может быть назначено наказание в виде штрафа размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

При оформлении сотрудника работодатель должен оформить следующие документы: 1) издать приказ о приеме; 2)внести запись в трудовую книжку; 3) предоставить должностную инструкцию в соответствии со штатным расписанием.

 Кроме того, руководитель компании должен ознакомить нового работника со всеми локальными актами, которые регулируют трудовую деятельность предприятия и сотрудника. При ознакомлении с документами ставиться подпись работника.

 Плюсы и минусы для работника.

 Выгоды работы без оформления заключаются в следующем:

- получение более высокой заработной платы. Достигается за счёт того, что наниматель отдаёт на руки работнику часть налоговых вычетов, которые он не уплачивает в связи с отсутствием официального трудоустройства. Кроме этого работник может работать больше часов, чем этом предусмотрено трудовым законодательством, за что наниматель будет осуществлять доплату;

-работа без документов. Работнику, не заключающему трудовой договор, без официального трудоустройства не нужно предоставлять работодателю документы об образовании, состоянии здоровья и т.д. Многие иностранные граждане работают неофициально, чтобы не получать в ФМС соответствующую разрешительную документацию.

-на работника не возлагаются дополнительные обязательства в виде возмещения материальной ответственности работодателю, сохранения коммерческой тайны, уведомления нанимателя о желании уволиться и т.д.

Минусы работы без договора.

Не соблюдаются гарантии, предоставляемые Трудовым Кодексом: оплачиваемый отпуск и больничный, соблюдение норм рабочего времени и перерывы в работе, предоставление социальных отпусков, обеспечение безопасности на рабочем месте и т.д. Неуверенность в заработной плате. В связи с тем, что документов, подтверждающих оговоренную сумму заработной платы, нет, наниматель может по своему усмотрению менять её размер и порядок выплаты. Отсутствие трудового стажа. Всё время неофициальной работы не входит ни в общий трудовой стаж, ни в специальный (например, если человек работает на Крайнем Севере), поэтому по достижении пенсионного возраста такой работник останется без государственных выплат. Неуверенность в сроке работы. Работать без трудового договора можно до тех пор, пока наниматель заинтересован в сотруднике. В любой момент он может прекратить трудовые отношения с человеком, при этом работник останется без выходного пособия и без гарантий приоритетного оставления на рабочем месте, которое предусматривает ТК для отдельных категорий граждан (инвалидов, беременных женщин, одиноких родителей и т.д.)

Отказ работодателя оформлять отношения должен насторожить работника уже с первых дней работы. Если наниматель утверждает, что берёт человека на испытательный срок и поэтому не видит необходимости заключать договор, работник рискует по окончании «испытательного срока» остаться и без работы, и без денежных средств. В процессе работы без оформления руководство может увеличить рабочие часы свыше установленной нормы, привлечь работника к выполнению обязанностей даже в выходной день или ночью, не заботясь о действующих гарантий, указанных в ст.152-154 ТК РФ.

Что делать, если наниматель не заключает трудовой договор.

Законодательство предусматривает 2 варианта официальных трудовых отношений: срочные и бессрочные. Наниматель сам определяет какой договор заключить с работником. Работать без оформления рискованно для работника, но если такая ситуация произошла есть несколько вариантов решения:

-настоять на заключении трудового договора;

-уволиться из организации;

-продолжить работу неофициально, попутно собирая документы, при помощи которых можно будет доказать факт трудовых отношений.

Закон защищает работников, трудившихся без оформления, от произвола нанимателей, которые могут не только в любой момент выгнать работника, но и не выплатить ему заработную плату. Так, ст. 67 ТК говорит о том, что допуск нанимателем или его уполномоченным лицом работника к выполнению трудовых обязанностей приравнивается к заключению трудового договора, несмотря на то, что на самом деле он может быть не оформлен. То есть работник без официального трудоустройства может обращаться в суд за восстановлением на рабочем месте и выплатой зарплаты, но для этого ему необходимо доказать суду факт трудовых отношений.

Доказательства работы без оформления.

 В качестве доказательств работник может использовать свидетельские показания людей, работавших совместно с ним, а также письменные документы:

-персональная медицинская книжка сотрудника, если он проходил ежемесячные осмотры у работодателя;

выписка из банковского счёт, подтверждающая ежемесячные переводы денежных средств в качестве заработной платы;

 путевые листы для водителей;

 доверенность на совершение каких-либо действий от лица организации;

 -письменное или электронное приглашение на работу;

 -другие документы, содержащие подписи работника или указание его фамилии.

Если суд признает факт работы без оформления трудового договора, работодателю придётся восстановить сотрудника на работе и выплатить задолженность по заработной плате. Однако время такой работы всё равно не будет учитываться в трудовой стаж для назначения пенсии.