***Информация для трудоспособного населения и работодателей!***

Уважаемые граждане трудоспособного возраста и работодатели! Помните, что при фактическом допущении работника к работе **работодатель обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе**. 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.

Работа без официального оформления лишает работников трудовых прав, социальных гарантий, включая оплату больничных листов, предоставления выходных в праздничных дней, ежегодного оплачиваемого отпуска, включение периодов работы в трудовой стаж. Отсутствие официального оформления лишает работникам возможности на получение некоторых видов кредитов.

**Нормы трудового кодекса Российской Федерации**

Если работник приступил к работе, то вне зависимости, подписан ли трудовой договор, или нет, работник считается принятым на работу.

Согласно статьи 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. В соответствии со статьей 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его 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.

**Последствия для работодателя**

Меры ответственности для работодателей, не оформивших в соответствии с требованиями законодательства наемных работников, предусмотрены:

*-* ***ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ:*** 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;

- ***ст. 123 Налогового кодекса РФ:* н**еправомерное не удержание и (или) не перечисление (неполное удержание и (или) перечисление) в установленный настоящим Кодексом срок сумм налога, подлежащего удержанию и перечислению налоговым агентом, влечет взыскание штрафа в размере 20 процентов от суммы, подлежащей удержанию и (или) перечислению.

 - ***ст. 199.1 Уголовного кодекса РФ:*** неисполнение работодателем в личных интересах обязанностей налогового агента по исчислению, удержанию или перечислению налогов и (или) сборов, подлежащих в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах исчислению, удержанию у налогоплательщика и перечислению в соответствующий бюджет (внебюджетный фонд), совершенное в крупном размере, наказывается штрафом в 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.

То же деяние, совершенное в особо крупном размере, наказывается штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до шести лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового;

- ***Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»):*** за непредставление в установленные сроки сведений, необходимых для осуществления индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования либо представление неполных и (или) недостоверных сведений к страхователям, в том числе физическим лицам, самостоятельно уплачивающим страховые взносы, применяются финансовые санкции в виде взыскания 5 процентов причитающихся за последние три месяца отчетного периода платежей в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Похожие санкции в виде штрафов установлены за не перечисление отчислений по медицинскому страхованию, страхованию от несчастных случаев. При этом взыскание штрафов не освобождает от необходимости устранения нарушения. Например, уплатив штрафы за не перечисление отчислений с зарплаты, работодатель будет обязан еще и перечислить в полном объеме эти суммы отчислений, а также пени за просрочку оплаты указанных отчислений.

Кроме того, работодателям следует помнить, что при возникновении случаев материальной ответственности добиться взыскания имущества / ущерба, присвоенного неофициально трудящимся работником, практически невозможно. И эта проблема для работодателя будет серьезнее, чем все указанные выше штрафы.

***Телефон «горячей линии» ГКУ КК «Центр занятости населения Ейского района» по приему заявлений граждан о фактах не оформления трудовых отношений 8/86132/ 7-14-15***

***Информация для трудоспособного населения и работодателей!***

Уважаемые граждане трудоспособногои работодатели! Помните!

При фактическом допущении работника к работе ***работодатель обязан оформить с трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе***. ***Фактическое допущение до работы является заключением трудового договора.***

Работа без официального оформления лишает работниковправ, социальной защиты, включая больничные листы, праздничные дни и отпуска, пенсии по возрасту, трудовой стаж. Отсутствие официального оформления не дает работникам возможности брать некоторые виды кредитов. В случае увольнения работник может претендовать на поддержку в качестве безработного только в минимальном размере.

**Нормы трудового кодекса**

Если работник приступил к работе, то вне зависимости, подписан ли трудовой договор, или нет, работник считается принятым на работу совершенно официально.

Согласно статьи 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. В соответствии со статьей 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя».

Согласно статьи 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его 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»

**Последствия для работодателя**

Меры ответственности для работодателей, не оформивших в соответствии с требованиями законодательства наемных работников, предусмотрены:

- ***статьей 5.27Кодекса об административных правонарушениях РФ:***нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

- ***статьей 123 Налоговогокодекса РФ:* н**еправомерное неудержание и (или) неперечисление (неполное удержание и (или) перечисление) в установленный настоящим Кодексом срок сумм налога, подлежащего удержанию и перечислению налоговым агентом, влечет взыскание штрафа в размере 20 процентов от суммы, подлежащей удержанию и (или) перечислению.

 -***статьей 199.1 Уголовного кодекса РФ: н***еисполнение работодателем в личных интересах обязанностей налогового агента по исчислению, удержанию или перечислению налогов и (или) сборов, подлежащих в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах исчислению, удержанию у налогоплательщика и перечислению в соответствующий бюджет (внебюджетный фонд), совершенное в крупном размере, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей илив 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.

То же деяние, совершенное в особо крупном размере, наказывается штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до шести лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

-***Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»):*** за непредставление в установленные сроки сведений, необходимых для осуществления индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования либо представление неполных и (или) недостоверных сведений к страхователям, в том числе физическим лицам, самостоятельно уплачивающим страховые взносы, применяются финансовые санкции в виде взыскания 5 процентов причитающихся за последние три месяца отчетного периода платежей в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Похожие санкции в виде штрафов имеются за неперечисление отчислений по медицинскому страхованию, страхованию от несчастных случаев.При этом взыскание штрафов не освобождает от необходимости устранения нарушения. Например, уплатив штрафы за неперечисление отчислений с зарплаты, работодатель будет обязан еще и перечислить в полном объеме эти суммы отчислений. Да еще и на эти суммы будут начисляться пени за просрочку оплаты.

Кроме того, работодателям следует помнить, что в случае возникновения случаев материальной ответственности добиться взыскания имущества / ущерба, присвоенного неофициально трудящимся работником, практически невозможно. И эта проблема для работодателя будет серьезнее, чем все указанные выше штрафы.

***Телефон «горячей линии» Центра занятости населения по приему граждан о фактах***

***не оформления трудовых отношений 8/86132/ 7-14-15***