

## **Памятка по вопросам оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы**

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (статья 16 ТК РФ). Работодатель разрабатывает трудовой договор самостоятельно, обязательно включая в него условия, перечень которых установлен статьей 57 ТК РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора.
2. ТК РФ не допускается заключение между работником и работодателем гражданско-правового договора, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (часть 2 статьи 15 ТК РФ).
3. За уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско – правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, работодатель может быть привлечен к административной ответственности (статья 5.27 КоАП РФ).

### **Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ**

Статья 5.27. нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

#### **1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статей 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях**

Гражданин

Должностное лицо            предупреждение или административный штраф **1000-5000 руб.**

Предприниматель            административный штраф **1000-5000 руб.**

Юридическое лицо           административный штраф **30000-50000 руб.**

#### **2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор)**

Гражданин                        административный штраф **3000-5000 руб.**

Должностное лицо            административный штраф **10000-20000 руб.**

Предприниматель

Юридическое лицо

### **3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем**

Гражданин

Должностное лицо административный штраф **10000-20000 руб.**

Предприниматель административный штраф **5000-10000 руб.**

Юридическое лицо административный штраф **50000-100000 руб.**

### **4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение**

Гражданин

Должностное лицо административный штраф **10000-20000 руб.** или дисквалификация на срок от одного года до трех лет;

Предприниматель административный штраф **10000-20000 руб.**

Юридическое лицо административный штраф **50000-70000 руб.**

### **5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение**

Гражданин административный штраф **5000 руб.**

Должностное лицо дисквалификация на срок от одного года до трех лет;

Предприниматель административный штраф **30000-40000 руб.**

Юридическое лицо административный штраф **100000-200000 руб.**

### **«Плюсы» легализации трудовых отношений**

Легализация трудовых отношений предполагает официальное трудоустройство (заключение официальных трудовых договоров) со всеми сотрудниками предприятия. Ежемесячные налоговые отчисления во внебюджетные фонды и в местный бюджет.

#### **Для работодателя**

- Право требовать от работника исполнения определенной трудовой функцией, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации или на предприятии.

#### **Для работника**

- Достойные условия труда (рабочее место, оборудованное в соответствии с договором и требованиями безопасности труда).
- Получение официальной заработной платы, своевременно и в полном объеме.
- Осуществление обязательного социального страхования работников

- Возможность привлечь к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В некоторых случаях – возможность привлечения к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.
- Хорошая деловая репутация, положительный имидж социально ответственного работодателя.
- Возможность участия в программах господдержки, в т.ч. грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования в порядке, установленном федеральными законами.
- Оплачиваемый лист временной нетрудоспособности (больничный).
- Государственное пенсионное обеспечение.
- Ежегодно оплачиваемый отпуск.
- Получение налоговых вычетов.
- Возможность взять кредит.
- Получение гарантированных государством выплат при:
  - увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников,
  - направлении в командировку,
  - временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья,
  - временном простое,
  - прохождении медицинского осмотра,
  - наличии «донорских» дней и др.
- Получение пособия по беременности и родам.
- Получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет.

### **«Минусы» неформальной занятости – отсутствие официального трудоустройства работников**

#### **Для работодателя**

- Административные штрафы до 100 тысяч рублей, при повторном нарушении – до 200 тысяч рублей.
- Невозможность получать займы, кредиты и др. поддержку государства.
- Невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.

#### **Для работника**

- Условия труда, продолжительность рабочего дня, не соответствующие нормам трудового законодательства.
- Не предусмотренные договором обязанности.
- Не перечисляются страховые взносы в Пенсионный фонд, ФСС, ТФОМС.
- Отсутствие каких-либо социальных гарантий (оплаченного листа временной нетрудоспособности, оплачиваемого отпуска, достойной пенсии и т.п.).

- Увольнение без объяснения причин и выплат.
- Минимальный размер пособия по безработице (отсутствие трудовой деятельности, условия которой подтверждаются справкой о средней заработной плате).
- Невозможно доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустройства к другому работодателю.