**Кодекс Российской Федерации**

**об административных правонарушениях**

**Оформляйте трудовые отношения**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Гражданин | Должностное лицо | Предприниматель | Юридическое лицо |
| **1. Нарушение**[**трудового законодательства**](garantf1://12025268.5)**и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено**[**частями 2**](file:///C:\Documents%20and%20Settings\User\%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB\%D0%B1%D1%83%D0%BA%D0%BB%D0%B5%D1%82%20%D0%BB%D0%B5%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BD%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.doc#sub_52702)**и**[**3**](file:///C:\Documents%20and%20Settings\User\%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB\%D0%B1%D1%83%D0%BA%D0%BB%D0%B5%D1%82%20%D0%BB%D0%B5%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BD%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.doc#sub_52703)**настоящей статьи и**[**статьей 5.27.1**](file:///C:\Documents%20and%20Settings\User\%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB\%D0%B1%D1%83%D0%BA%D0%BB%D0%B5%D1%82%20%D0%BB%D0%B5%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BD%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.doc#sub_5271)**Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях** | | | |
|  | предупреждение или административный штраф 2000-5000 рублей | административный штраф 2000-5000 рублей | административный штраф 50000-80000 рублей |
| **2. Фактическое допущение к работе лица, не уполномоченного 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)** | | | |
| административный штраф от 3000-5000 рублей | административный штраф 10000-20000 рублей |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем** | | | | |
|  | административный штраф 10000-20000 рублей | | административный штраф 5000-10000 рублей | административный штраф 50000-100000 рублей |
| **4.Совершение административного правонарушения, предусмотренного**[**частью 1**](file:///C:\Documents%20and%20Settings\User\%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB\%D0%B1%D1%83%D0%BA%D0%BB%D0%B5%D1%82%20%D0%BB%D0%B5%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BD%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.doc#sub_52701)**статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение** | | | | |
| административный штраф 5000 рублей | | дисквалификация на срок от одного года до трех лет | административный штраф 30000-40000 рублей | административный штраф 100000-200000 рублей |
| **5.Совершение административных правонарушений, предусмотренных** [**частью 2**](file:///C:\Documents%20and%20Settings\User\%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB\%D0%B1%D1%83%D0%BA%D0%BB%D0%B5%D1%82%20%D0%BB%D0%B5%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BD%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.doc#sub_52702)**или**[**3**](file:///C:\Documents%20and%20Settings\User\%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB\%D0%B1%D1%83%D0%BA%D0%BB%D0%B5%D1%82%20%D0%BB%D0%B5%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BD%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.doc#sub_52703)**статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение** | | | | |
| административный штраф   5000 руб. | | дисквалификация на срок от одного года до трех лет | административный штраф 30000-40000 руб. | административный штраф 100000-200000 руб. |

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**[Хочу такой сайт](https://сайтобразования.рф/)**

 Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Статья 67. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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. 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, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

**ЛЕГАЛИЗАЦИЯ «ТЕНЕВОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»**

**Обращаем внимание работодателей,** выплачивающих "теневую" зарплату, что своими действиями:

а) Вы лишаете своих работников перспектив быть обеспеченными в старости

б) Вы не даете им возможности воспользоваться средствами социальной защиты в настоящем

в) Вы лишаете их возможности улучшить свои жилищные условия путем ипотечного кредитования

г) Вы нарушаете налоговое законодательство, так как, выплачивая "теневую" заработную плату, Вы умышленно занижаете налоговую базу по налогу на доходы физических лиц. Результатом таких неправомерных действий является неполная уплата сумм налога.

д) Вы рискуете получить дисквалификацию и лишиться права занимать руководящие должности.

**Обращаем внимание работников,**

если Вы получаете "теневую" зарплату, то Вы должны знать, что:

а) Вы лишаетесь возможности оплаты: больничных листов; пособия по безработице; отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста; выходного пособия при увольнении по сокращению штата

б) Вы не сможете получить социальный или имущественный налоговый вычет на покупку жилья или социальный налоговый вычет за обучение и лечение

в) Вы не сможете воспользоваться жилищной субсидией

г) Вы не сможете рассчитывать на достойное обеспечение в старости в виде достойной пенсии.

Если Вам известны факты неоформленных трудовых отношений, обращайтесь:

* в Государственную инспекцию труда в Тульской области (по адресу: 300012, г. Тула, ул. Ф.Энгельса, д. 62, тел. 8 (4872) 36-71-25);
* в прокуратуру по месту нахождения работодателя (адрес межрайонной Киреевской прокуратуры: 301262, г. Киреевск, ул. Молодежная, д. 1а, тел. 8 (48754) 6 – 27 -33);
* в суд за взысканием причитающихся сумм в порядке индивидуального трудового спора;
* в отдел экономического развития управления экономического развития администрации муниципального образования Киреевский район (г. Киреевск, ул. Титова, д. 4, тел. 8 (48754) 6 – 38 – 15, 6- 21 - 38).