

ПАМЯТКА

о мерах административной ответственности работодателей за нарушение норм трудового законодательства, в том числе в части неоформления (либо ненадлежащего оформления)

трудовых отношений с работником, с 1 января 2015 года

Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области информирует, что с 1 января 2015 года в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №421-ФЗ вступили в силу изменения в Кодекс РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), предусматривающие усиление мер ответственности работодателей за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ:

нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27.1 КоАП РФ влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч руб.;
- на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч руб.

Согласно ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, **влечет наложение административного штрафа:**

- на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч руб.;
- на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч руб.

Одновременно в КоАП РФ введены новые составы административных правонарушений в сфере трудового законодательства.

Согласно ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ **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), влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч руб.;
- на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч руб.

Согласно ч. 3 ст. 5.27 КоАП 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 руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч руб.;
- на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч руб.

Согласно ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ совершение административных правонарушений, предусмотренных в ч. 2 и ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, **влечет наложение административного штрафа:**

- на граждан в размере пяти тысяч руб.; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч руб.;
- на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч руб.

В соответствии с ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ **невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет наложение административного штрафа:**

- на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч руб.;
- на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч руб.

ПАМЯТКА

для граждан, работающих без оформления трудовых отношений с работодателем

Последствия нелегальности трудовых отношений для работника гораздо плачевнее, нежели для работодателя. В данном случае работник лишает себя практически всех гарантий, предоставленных статьей 2 Трудового Кодекса РФ, в том числе:

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Работник, осуществляющий свою трудовую деятельность без оформления трудовых отношений, также лишает себя права:

1. На своевременное и в полном объеме получение пенсионного обеспечения, гарантированного частью 1 статьи 15 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», что выражается в получении трудовой пенсии.

2. На своевременное получение страхового обеспечения, гарантированного статьей 10 ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», что выражается в- материальной компенсации при необходимости получения:

- медицинской помощи;

- временной нетрудоспособности;

- трудовом увечье и профессиональном заболевании;

- материнстве;

- инвалидности;

- наступлении старости;

- потере кормильца;

- признании безработным;

- смерти застрахованного лица или нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении (ч. 1 ст. 7 ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»).

Работники должны помнить, что в случае возникновения конфликтной ситуации они смогут защитить себя только законным путем. А это возможно только при официально оформленных трудовых отношениях с работодателем.

Без оформления трудовых отношений, работник лишается какой-либо уверенности в своем будущем и становится социально незащищенным.