

## **Ответственность работодателей за неоформление трудовых отношений**

Согласно ч. 4 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 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.

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

- на граждан в размере пяти тысяч рублей; 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 рублей;

- на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

**За защитой трудовых прав Вы можете обратиться:**

**в ГОСУДАРСТВЕННУЮ ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА В КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ: 640000, г. Курган, ул. Красина, 53 (5 этаж), 8 (3522) 45-53-11**

**или на официальный сайт [www.git45.rostrud.ru](http://www.git45.rostrud.ru), направить обращение можно через круглосуточный сервис «Сообщить о проблеме» на портале «Онлайнинспекция.рф»: <https://онлайнинспекция.рф>**

**в ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ: 640006, г. Курган, ул. М. Горького, 190, 8 (3522) 42-84-77, 45-02-98, 45-39-30**

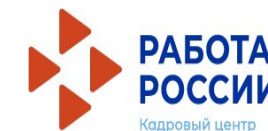
**или на официальный сайт [www.czn.kurganobl.ru](http://www.czn.kurganobl.ru)**

**Главное управление по труду и занятости населения Курганской области**



# **ПАМЯТКА**

## **О последствиях теневой занятости**



## Негативные последствия теневой занятости

<b>Риски при согласии на выплату «серой» заработной платы:</b>
не получить заработную плату в случае любого конфликта с работодателем
не получить отпускные, расчет при увольнении
не получить в полном объеме оплату листка нетрудоспособности
полностью лишиться социальных гарантий, связанных с сокращением, простоем, обучением, рождением ребенка, несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием и другими жизненными ситуациями
отсутствие возможности получения кредита в банке на жилье, обучение, лечение и т. д.
получить отказ в выдаче визы для выезда за границу
осуществление не в полном объеме отчислений страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование могут привести к проблемам формирования пенсий и пособий, необходимых в зрелом возрасте и при потере трудоспособности

## Оформление трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем **на основании трудового договора** (ст.16 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор представляет собой 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.

**Прием на работу оформляется трудовым договором, который заключается в письменной форме в двух экземплярах.**

**Один экземпляр** трудового договора **передается работнику**, другой хранится у работодателя. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора.

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.

Трудовым кодексом РФ не допускается заключение между работником и работодателем гражданско-правового договора, если фактически между ними имеют место трудовые отношения (часть 2 статьи 15 Трудового кодекса РФ).

**Узнать отчитывается ли за Вас работодатель в Социальный фонд России и в каком размере перечисляет за Вас страховые взносы можно, проверив индивидуальный лицевой счет.**

**Получить информацию о состоянии Вашего пенсионного счета можно:**  
- лично обратившись в территориальный орган Пенсионного фонда по месту жительства или работы либо через личный кабинет застрахованного лица, размещенного на официальном сайте ПФР [www.pfrf.ru](http://www.pfrf.ru);  
- через интернет-портал государственных услуг [www.gosuslugi.ru](http://www.gosuslugi.ru).

