

## Ответственность работодателей в случае выявления фактов теневой занятости

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 ст. 122, 123 Налогового кодекса РФ:

- неуплата или неполная уплата сумм страховых взносов в результате занижения базы для исчисления страховых взносов, иного неправильного исчисления страховых взносов или других неправомерных действий (бездействия), влечет взыскание штрафа в размере 20 процентов от неуплаченной суммы страховых взносов;

- неправомерное удержание и (или) перечисление (неполное удержание и (или) перечисление) в установленный срок сумм налога, подлежащего удержанию и перечислению налоговым агентом, влечет взыскание штрафа в размере 20% от суммы, подлежащей удержанию и (или) перечислению.

Кроме того, за неисполнение обязанности налогового агента возможно наступление **уголовной ответственности** (ст. 199.1 Уголовного кодекса РФ)

Получить консультацию в сфере трудовых отношений можно:

в ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ: 640000, г. Курган, ул. Красина, 53 (5 этаж), 8 (3522) 45-53-11, 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 ГЛАВНОМ УПРАВЛЕНИИ 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, официальный сайт [www.czn.kurganobl.ru](http://www.czn.kurganobl.ru)

Главное управление по труду и занятости населения Курганской области



## **ПАМЯТКА** *работодателю*

**О негативных последствиях теневой занятости и выплаты заработной платы «в конверте»**

## Теневая занятость

– это нелегальная деятельность, т.е. выполнение работ (оказание услуг) без оформления трудового или гражданско-правового договора, либо осуществление предпринимательской деятельности без официальной регистрации, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

### Для работодателя положительными моментами официального трудоустройства работников являются:

- ✓ работники качественно и своевременно выполняют трудовые обязанности;
- ✓ повышается вероятность взять на работу квалифицированных специалистов;
- ✓ авторитет бизнеса, привлекательный имидж работодателя;
- ✓ конкурентоспособность на рынке труда;
- ✓ заключение договоров о материальной ответственности за сохранность вверенного сотруднику имущества, что позволяет привлечь виновных работников к материальной ответственности.

## Негативные последствия теневой занятости для работодателя

-попадает в зону внимания межведомственных комиссий по противодействию теневой занятости, органов власти, надзорных органов;
-в случае выявления факта теневой занятости законодательством РФ предусмотрена ответственность
- нарушаются принципы конкуренции в бизнесе, снижается деловая репутация

### 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).

