

Памятка работнику и работодателю о необходимости оформления трудовых отношений и негативных последствий нелегального трудоустройства

СОЦИАЛЬНЫЕ И ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НЕЛЕГАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Для работодателя:

Часть 3 ст. 5.27 КоАП:

- 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 рублей;
- на должностных лиц — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Часть 4 ст. 5.27 КоАП:

- 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.

Часть 5 ст. 5.27 КоАП РФ:

- совершение административных правонарушений, предусмотренных [частью 3](#) или [4](#) ст. 5.27 КоАП РФ, 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.

Для работника:

Риски при не оформлении трудовых отношений, выплаты «серой» заработной платы:

- 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.;
- 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 или при потере трудоспособности.

**НЕОБХОДИМО ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ НА СЛЕДУЮЩЕЕ ПРИ
ОФОРМЛЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:**

**1) НЕ ПРИСТУПАТЬ К РАБОТЕ БЕЗ ПОДПИСАННОГО ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА**

**2) УБЕДИТЬСЯ В ОТРАЖЕНИИ РЕАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В
ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ**

**3) СЛЕДИТЬ ЗА УПЛАТОЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ НАЛОГОВ И СТРАХОВЫХ
ВЗНОСОВ**

Плюсы официального трудоустройства:

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 в порядке, установленном федеральными законами.
- + Оплачиваемый листок нетрудоспособности.
- + Государственное пенсионное обеспечение.
- + Ежегодный оплачиваемый отпуск.

+ Получение налоговых вычетов.

+ Возможность взять кредит.

+ Получение гарантированных государством выплат: при увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации; направлении в командировку; временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья, временном простое, прохождении медицинского осмотра и др.

+ Получение пособия по беременности и родам.

+ Получение пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

Для работодателя:

+ Право требовать от работника выполнения обязательств, определенных трудовым договором, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации:

+ Возможность привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

+ Положительная деловая репутация и положительный имидж социально ответственного работодателя.

+ Возможность участия в программах господдержки, в т.ч. грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования.