# Уважаемые работодатели!

**Обращаем Ваше внимание на необходимость неукоснительного соблюдения действующего трудового законодательства, в том числе в части оформления трудовых отношений, охраны труда и оплаты труда!**

**Призываем всех работодателей, осуществляющих деятельность на территории Санкт-Петербурга, соблюдать нормы законодательства, привести в соответствие трудовые отношения с каждым работником до применения санкций со стороны органов надзора и контроля, задуматься о негативных последствиях и сделать правильный выбор!**

- За фактическое допущение к работе лица, не уполномоченного на это работодателем, в случае если работодатель или его уполномоченный 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), предусмотрена административная ответственность в виде административного штрафа для граждан и должностных лиц (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

- За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусмотрена административная ответственность в виде административного штрафа для должностных лиц; лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; юридических лиц. При повторном нарушении должностное лицо подлежит дисквалификации, а штраф для юридического лица возрастает (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

- Выплачивая своим работникам «теневую» зарплату, Вы нарушаете не только налоговые правила, влекущие занижение налоговой базы, но и статью 198 («Уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с физического лица») и статью 199 («Уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с организации») Уголовного кодекса РФ.

- За нелегальную выплату заработной платы также предусмотрены ответственность для работодателя в соответствии со статьей 122 Налогового кодекса Российской Федерации, административная ответственность по ст. 15.11 Кодекса РФ об административных правонарушениях и уголовная ответственность по ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ.

# Памятка работодателю
# о мерах административной ответственности
# за нарушение норм трудового законодательства

| Административные правонарушения, предусмотренные статьей 5.27 КоАП РФ | Лица, подлежащие административной ответственности | Административная ответственность |
|---|---|---|
| ч.1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 3,4 и 6 настоящей статьи и ст. 5.27.1 КоАП РФ | должностные лица | предупреждение или штраф от 1 000 до 5 000 руб. |
| | индивидуальные предприниматели | штраф от 1 000 до 5 000 руб. |
| | юридические лица | штраф от 30 000 до 50 000 руб. |
| ч.2 Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч.1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение | должностные лица | штраф от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного до трех лет |
| | индивидуальные предприниматели | штраф от 10 000 до 20 000 руб. |
| | юридические лица | штраф от 50 000 до 70 000 руб. |
| ч.3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказываются признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор) | граждане | штраф от 3 000 до 5 000 руб. |
| | должностные лица | штраф от 10 000 до 20 000 руб. |
| ч.4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско- правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем | должностные лица | штраф от 10 000 до 20 000 руб. |
| | индивидуальные предприниматели | штраф от 5 000 до 10 000 руб. |
| | юридические лица | штраф от 50 000 до 100 000руб. |
| ч.5. Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч.3,4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение | граждане | штраф 5 000 руб. |
| | должностные лица | дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет |
| | индивидуальные предприниматели | штраф от 30 000 до 40 000 руб. |
| | юридические лица | штраф от 100 000 до 200 000руб. |
| ч.6 Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством | должностные лица | предупреждение или штраф от 10 000 до 20 000 руб. |
| | индивидуальные предприниматели | штраф от 1 000 до 5 000 руб. |
| | юридические лица | штраф от 30 000 до 50 000 руб. |
| ч.7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч.6 настоящей стати, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния | должностные лица | штраф от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет |
| | индивидуальные предприниматели | штраф от 10 000 до 30 000 руб. |
| | юридические лица | штраф от 50 000 до 100 000 руб. |

ПАМЯТКА 01 • РАБОТНИКУ

# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР — ТВОЯ ЗАЩИТА!

Официальное оформление — не формальность, а правовая основа отношений с работодателем.

**Перед выходом на работу убедитесь, что ваши трудовые отношения оформлены надлежащим образом.**

## Что даёт трудовой договор?

- Понятные условия работы. Закрепляются трудовая функция, место работы, дата начала работы и другие обязательные условия.
- Гарантии оплаты. Устанавливаются условия оплаты труда, размер оклада или тарифной ставки, доплаты и надбавки.
- Отдых. Право на выходные и ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законом.
- Социальное страхование. Официальная занятость обеспечивает включение работы в систему обязательного социального страхования при соблюдении установленных условий.
- Защита прав. Письменный договор помогает подтвердить согласованные условия и отстаивать свои права.

## Что проверить перед подписанием?

- Должность и содержание трудовой функции.
- Место работы и дату начала работы.
- Условия оплаты труда и сроки выплаты заработной платы.
- Режим рабочего времени и времени отдыха, если он отличается от общих правил.
- Условия труда и предусмотренные гарантии и компенсации.

**Один экземпляр трудового договора, подписанный обеими сторонами, должен быть передан работнику.**

Правовая основа: статьи 15, 16, 56, 57, 61, 67 Трудового кодекса РФ.

ПАМЯТКА 02 • РИСКИ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

# РАБОТА БЕЗ ДОГОВОРА: ЧЕМ ВЫ РИСКУЕТЕ?

Если условия работы не оформлены, отстаивать свои права может быть сложнее.

**Не соглашайтесь на обещания «оформим потом», если фактически уже приступаете к работе.**

## Возможные последствия нелегальной занятости

- Спор о заработке. Сложнее подтвердить размер обещанной оплаты, доплаты и задолженность.
- Сложности с подтверждением стажа и дохода. Нелегальная работа может не отражаться в необходимых сведениях о трудовой деятельности и выплатах.
- Потеря части социальных гарантий. Выплаты и гарантии, связанные с официальным заработком и страхованием, могут оказаться ниже или быть затруднены.
- Неопределённость условий. Труднее доказать согласованный график, должность, обязанности и место работы.
- Риск нарушения прав при прекращении работы. Может возникнуть спор о самом факте трудовых отношений и основаниях увольнения.

## Важно знать

Если работник фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя, трудовые отношения могут возникнуть и без подписанного письменного договора. Работодатель обязан оформить договор письменно в установленный законом срок.

**Фактический допуск к работе не означает, что работодатель вправе оставить отношения неоформленными.**

Правовая основа: статьи 16, 19.1, 67 Трудового кодекса РФ.

ПАМЯТКА 03 • ПРОВЕРЬ СЕБЯ

# 5 ШАГОВ К ОФИЦИАЛЬНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Небольшая проверка перед началом работы поможет избежать неприятных сюрпризов.

**01**

## Уточните работодателя

Узнайте полное наименование организации или Ф. И. О. работодателя-физического лица.

**02**

## Прочитайте договор

Проверьте должность, трудовую функцию, место работы, дату начала работы и обязательные условия.

**03**

## Проверьте оплату

Убедитесь, что условия оплаты изложены понятно: оклад или тарифная ставка, доплаты, надбавки и сроки выплаты.

**04**

## Получите свой экземпляр

Договор составляется в письменной форме в двух экземплярах, подписывается сторонами; один экземпляр передаётся работнику.

**05**

## Сохраните документы

Храните свой экземпляр договора, дополнительные соглашения, расчётные листки и документы, связанные с работой.

**Не подписывайте документы, содержание которых вам непонятно. Попросите время на ознакомление.**

Правовая основа: статьи 57, 67, 68 Трудового кодекса РФ.

ПАМЯТКА 04 • ОФИЦИАЛЬНАЯ ОПЛАТА

# ЗАРПЛАТА «В КОНВЕРТЕ» — НЕВИДИМЫЕ ПОТЕРИ

Соглашаясь на неофициальную часть заработка, работник рискует своими правами и будущими выплатами.

**Требуйте, чтобы условия оплаты труда были закреплены в трудовом договоре и выплачивались официально.**

## Почему это важно?

- Пособия. Размер ряда выплат зависит от официальных сведений о заработке и страховых начислениях.
- Пенсионные права. Официальная заработная плата и страховые взносы имеют значение для формирования пенсионных прав.
- Подтверждение дохода. Официальный доход проще подтвердить, если требования предусматривают подтверждение доходов.
- Защита при споре. Неофициальную часть заработка сложнее доказать и взыскать.
- Соблюдение закона. Заработная плата должна выплачиваться в полном размере и в установленные сроки.

## Что делать работнику?

- Сверьте условия договора с фактически обещанной оплатой.
- Получайте расчётные листки и проверяйте начисления.
- Сохраняйте документы и переписку, подтверждающие договорённости и выплаты.
- При нарушениях обращайтесь за защитой трудовых прав.

**Официальная заработная плата — это прозрачность, доказуемость дохода и основа предусмотренных законом гарантий.**

Правовая основа: статьи 22, 57, 129, 136 Трудового кодекса РФ; законодательство об обязательном социальном страховании и пенсионном обеспечении.

ПАМЯТКА 05 • РАБОТОДАТЕЛЮ

# ОФОРМЛЯЙТЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ЗАКОННО

Официальное оформление фиксирует условия сотрудничества и снижает риск трудовых споров.

**Допуск к работе без оформления трудового договора — нарушение требований трудового законодательства.**

## Что обязан сделать работодатель?

- Заключить трудовой договор в письменной форме и включить в него обязательные условия.
- Передать работнику один экземпляр договора, подписанный обеими сторонами.
- Оформить приём на работу в установленном порядке и ознакомить работника с необходимыми локальными актами.
- Обеспечить условия труда и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.
- Своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату.
- Вести обязательные сведения и документы, связанные с трудовой деятельностью работника.

## Ответственность за нарушения

За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, а также за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, предусмотрена административная ответственность.

**Соблюдение трудового законодательства — обязанность работодателя, а не добровольная мера.**

Правовая основа: статьи 22, 56, 57, 67, 68 Трудового кодекса РФ; часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ.

ПАМЯТКА 06 • ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

# ВАШИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА НАРУШЕНЫ? ДЕЙСТВУЙТЕ!

Если работодатель не оформляет трудовые отношения, задерживает зарплату или нарушает иные права, не оставайтесь с проблемой один на один.

## Куда можно обратиться?

### Государственная инспекция труда

Можно направить обращение по вопросам нарушения трудового законодательства, в том числе через портал «Онлайнинспекция.рф».

### Прокуратура

Можно обратиться с заявлением о нарушении закона, приложив имеющиеся подтверждающие материалы.

### Суд

В судебном порядке можно требовать признания отношений трудовыми, взыскания заработной платы и защиты иных нарушенных прав.

## Какие доказательства могут пригодиться?

- Переписка с работодателем и сообщения о выходе на работу.
- Пропуск, графики смен, поручения и рабочие документы.
- Расчётные листки, банковские переводы и иные сведения об оплате.
- Документы, подтверждающие выполнение работы, а также контакты свидетелей.

**Сохраняйте документы и фиксируйте обстоятельства работы. Не откладывайте обращение за защитой своих прав.**

Правовая основа: статьи 19.1, 352, 356, 391 Трудового кодекса РФ. Сроки обращения в суд зависят от характера требования.