**ПАМЯТКА**

 **по вопросам легализации трудовых отношений,**

**основным изменениям в трудовое и административное законодательство,**

**внесенным Федеральным законом № 421-ФЗ от 28 декабря 2013 года**

Основание: ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О СПЕЦИАЛЬНОЙОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА» № 421-ФЗ от 28 декабря 2013 года

Данный федеральный закон №421-ФЗ отражает кардинально изменившееся отношение законодателя к вопросам «нелегальной», «неформальной» занятости. Фактически **с 01 января 2014 года** введен запрет на заключение с гражданами гражданско-правовых договоров вместе трудовых. В трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее КоАП РФ) внесены нормы, призванные побудить работодателей отказаться от необоснованного заключения гражданско-правовых договоров, значительно увеличивающие риски и ответственность работодателей за незаключение трудовых договоров.

**Так, статьей 12 федерального закона № 421-ФЗ в ТК РФ с 01.01.2014 внесены следующие основные изменения:**

**- часть 4 ст.11 ТК РФ** предусматривает возможность признания трудовыми отношениями отношений, возникших на основании гражданско-правового договора;

**- статья 15 ТК РФ** дополнена частью второй:

**«Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается»;**

**- статья 16 ТК РФ** дополнена частью четвертой:

**«Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается»;**

- Введена новая  **статья 19.1 ТК РФ** (Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями) следующего содержания:

«Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

**лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком** по указанному договору, на основании **письменного заявления физического лица**, **являющегося исполнителем** по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке **предписания государственного инспектора труда** об устранении нарушения части второй статьи 15 настоящего Кодекса;

**судом** в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, **или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями** в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

**Неустранимые сомнения** при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями **толкуются в пользу наличия трудовых отношений.**

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, **такие трудовые отношения** между работником и работодателем **считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица**, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.»

Введена новая **статья 67.1 ТК РФ** (Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом) следующего содержания:

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, **не уполномоченным на это работодателем**, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), **работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).**

**Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.**

**С 01.01.2015 вступила в силу новая редакция статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях** (Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права). Статья разделена на 5 частей, содержащих разные составы и санкции, а именно:

1.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 1000 до 5000 рублей;**

**- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 рублей;**

**- на юридических лиц - от 30000 до 50000 рублей.**

**2.** 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 наложениеадминистративного **штрафа**

**- на граждан - от 3000 до 5000** рублей;

**- на должностных лиц - от 10000 до 20000** рублей.

**3.** Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем,

влечет наложениеадминистративного **штрафа**

**- на должностных лиц - от 10000 до 20000** рублей;

**- на ИП - от 5000 до 10000** рублей;

**- на юридических лиц - от 50000 до 100000** рублей.

**4.** Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного **штрафа**

**- на должностных лиц - от 10000 до 20000** рублей или

 **дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;**

**- на ИП - от 10000 до 20000** рублей**;**

**- на юридических лиц - от 50000 до 70000** рублей**.**

**5.** Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа

**- на граждан - 5000** рублей**;**

**- на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;**

**- на ИПБОЮЛ - от 30000 до 40000** рублей;

**- на юридических лиц - от 100000 до 200000** рублей.

Кроме этого, работодателям следует учитывать, что в ходе проверок соблюдения трудового законодательства, в том числе проверок по вопросам легализации трудовых отношений, могут быть выявлены нарушения нормативных требований по охране труда, а **с 01.01.2014 кроме вышеуказанной статьи 5.27 КоАП РФ вступила в силу новая статья 5.27.1 (Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации),** состоящая также из 5-ти частей и устанавливающая следующие виды и размеры административной ответственности:

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи,

влечет **предупреждение** или наложение административного штрафа

- на должностных лиц в размере **от 2000 до 5000** рублей;

- на ИПБОЮЛ - **от 2000 до 5000** рублей;

- на юридических лиц - **от 50000 до 80000** рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет

 **предупреждение** или наложение административного штрафа

- на должностных лиц в размере **от 5000 до 10000** рублей;

- на ИПБОЮЛ - **от 5000 до 10000** рублей;

- на юридических лиц - от **60000 до 80000** рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

- влечет наложение административного штрафа

- на должностных лиц - **от 15000 до 25000** рублей;

- на ИПБОЮЛ - от **15000 до 25000** рублей;

- на юридических лиц - от **110000 до 130000** рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты - влечет

наложение административного штрафа

- на должностных лиц - **от 20000 до 30000** рублей;

- на ИПБОЮЛ - **от 20000 до 30000** рублей;

- на юридических лиц - **от 130000 до 150000** рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа

- на должностных лиц - **от 30000 до 40000** рублей

 **или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет**;

- на ИПБОЮЛ - **от 30000 до 40000** рублей

 **или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток**;

- на юридических лиц - **от 100000 до 200000** рублей

 **или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток**.

Согласно **ч.6 ст.360 ТК РФ**, государственная инспекция труда вправе выдавать работодателям **предписания** об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

При этом работодателям необходимо учитывать, что административная ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение предписаний с 01.01.2015 значительно вырастает.

**Так, статья 19.5 КоАП РФ дополнена частью 23,** согласно которой:

**Невыполнение в установленный срок** или **ненадлежащее выполнение законного предписания** должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, влечет наложение административного **штрафа**

- на должностных лиц  **- от 30000 до 50000** рублей

 **или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;**

- на ИПБОЮЛ  **- от 30000 до 50000** рублей**;**

- на юридических лиц **- от 100000 до 200000** рублей**.**

**Кроме этого, срок давности привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства с 01.01.2015 увеличен до одного года (ст.4.5 КоАП РФ).**