



28 декабря 2013 г. принят Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которым внесены существенные изменения в Трудовой кодекс РФ и Кодекс РФ об административных правонарушениях.

В основном они затрагивают вопросы подмены трудовых отношений гражданскими, увеличивают объем полномочий государственных инспекторов труда и расширяют перечень оснований для привлечения работодателей к административной ответственности.

Также повышены размеры административных штрафов

за нарушение трудового законодательства. В соответствии со ст.15 Трудового кодекса РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Иными словами, законодателем установлен запрет на подмену трудовых отношений гражданскими.

В настоящее время организации практикуют заключение гражданско-правовых договоров (чаще всего договор подряда, возмездного оказания услуг) вместо трудовых либо вообще уклоняются от оформления трудового договора («нелегальная занятость»), что существенно ухудшает положение работников.

Незаключение трудовых договоров либо заключение гражданских договоров с работающими допускаются работодателем для экономии финансовых средств. Заключив, например, договор подряда, отношения по которому между сторонами строятся не на основании трудового, а гражданского законодательства, работодатель освобождается от необходимости:

1. устанавливать размер заработной платы, который зависит от величины минимального размера оплаты труда (МРОТ);
2. устанавливать режим рабочего времени работающего с учетом ограничений, определенных трудовым законодательством (максимальная продолжительность рабочего времени в неделю, день и т. д.);
3. предоставлять работающим лицам ежегодные отпуска;
4. обеспечивать работающим охрану труда;
5. производить выплаты на обязательное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в Фонд социального страхования РФ;



6. оплачивать пособия по временной нетрудоспособности;
7. предоставлять прочие гарантии и компенсации (например, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и т. п.).

- ✓ От "неудобного" работника можно избавиться в любой момент, не соблюдая определенной процедуры увольнения.
- ✓ Кроме того, в условиях нелегальной занятости - отсутствия у работающего оформленного трудового договора - у работающих не формируются права в пенсионной системе, поскольку, как правило, в данном случае работодатель не осуществляет выплаты за работающих в Пенсионный фонд РФ.

**Чем грозит для работодателя подмена трудовых отношений договором гражданско – правового характера либо допущение фактов «нелегальной занятости»**

**1. Уклонение от заключения трудового договора в случае, если заключается договор гражданско-правового характера, фактически регулирующий трудовые отношения между работником и работодателем, а также уклонение от оформления трудового договора в случае, если трудовой договор не был надлежащим образом, в том числе своевременно, оформлен, влечет наложение административного штрафа на**

**должностных лиц в размере  
от 10 до 20 тысяч рублей;**

**на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность  
без образования юр. лица, - от 5 до 10 тысяч рублей;  
на юридических лиц - от 50 до 100 тысяч рублей.**

**2. Повторное совершение должностным лицом административного правонарушения,  
предусмотренного ч.1 статьи, -  
влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет,  
для юридических лиц – административный штраф  
от 100 до 200 тысяч рублей.**

