**Граждан работающий «в тени», что означает осуществление трудовой деятельности без оформления трудового договора или по договору гражданско-правового характера(оказание услуг), получение заработной платы в конвертах и отсутствие отчислений в Пенсионный фонд РФ.**

**Эти действия приводят к серьезным негативным последствиям как для работников так и для работодателей. При этом работающий гражданин, не заключивший трудовой договор, или работающий по гражданско-правовому договору (оказание услуг) не получит социальные выплаты при производственной травме или гибели работника (1 миллион рублей), не сможет в полной мере рассчитывать на помощь от Государственной инспекции труда и не получит достойную пенсию. Работодатель же, нарушивший трудовое законодательство и допустивший работников к работе без оформления трудового договора или совершивший подмену трудового договора гражданско-правовым договором и соответственно не уплачивающий отчисления в Пенсионный фонд, несет административную ответственность, как должностное лицо виде штрафа в сумме до 20 000 рублей и как юридическое лицо в сумме 100 000 рублей.**

**Принцип работы комиссий достаточно лоялен. Предполагается профилактическая работа комиссий по выявлению работодателей, нарушающих трудовые права граждан, рассмотрение данных фактов как в рабочем порядке, так и на комиссиях, с целью устранения имеющихся нарушений. В случаях игнорирования работодателями общения с созданными комиссиями или не устранение нарушений в установленный комиссиями срок, материалы будут направляться в Государственную инспекцию труда в Курганской области для привлечения нарушителей к административной ответственности.**

**С учетом кратного увеличения с 1 января 2015 г. сумм штрафов за нарушение трудового законодательства, нарушать работодателям трудовое законодательство становится не выгодно, в этой связи прогнозируется в 80-90% случаях нарушений по легализации трудовых отношений положительное решение вопросов на уровне комиссий без применения жестких штрафных санкций и лишь 10-20% работодателей, игнорирующих рекомендации и работу комиссий, будут отработаны в рамках административной ответственности Государственными инспекторами труда**.

Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

**СТ 5.27 КоАП РФ**

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 настоящего Кодекса, -
влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч 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 наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

3. 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.

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 в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч 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 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.

**Нарушение законодательства о труде и об охране труда**

Комментарий к статье 5.27 КоАП РФ:

1. Целями законодательства РФ о труде и об охране труда являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. На федеральном уровне в первую очередь к ним относятся: Трудовой кодекс РФ; Федеральные законы от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"; от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с изм. и доп.); Постановления Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 "О нормативно-правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" и от 26 августа 1995 г. N 843 "О мерах по улучшению условий и охраны труда" (с изм. и доп.); нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти. Важная роль в регулировании трудовых отношений отводится законодательству субъектов РФ, а также актам органов местного самоуправления. Кроме того, работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

2. Объективная сторона данного правонарушения выражается в действиях или бездействии, направленных на нарушение или невыполнение норм действующего законодательства о труде и об охране труда. При применении дисквалификации следует учитывать, что в ст. 3.11 КоАП определен перечень лиц, которым этот вид наказания может быть назначен. Применение данного наказания возможно в том случае, если должностное лицо было подвергнуто наказанию за аналогичное административное правонарушение (см. п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 г. N 5).

3. Субъектом правонарушения является работодатель (должностное лицо - руководитель организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности), индивидуальный предприниматель, юридическое лицо. В качестве альтернативной административному штрафу санкции предусмотрено административное приостановление деятельности индивидуального предпринимателя или юридического лица на срок до 90 суток (см. комментарий к ст. 3.12). Кроме того, ч. 2 данной статьи в качестве субъекта ответственности в виде дисквалификации предусматривает должностное лицо, ранее подвергнутое административному наказанию за аналогичное административное правонарушение.

4. С субъективной стороны данное правонарушение характеризуется прямым умыслом или неосторожностью.

5. Рассмотрение дел по ч. 1 данной статьи осуществляют должностные лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 23.12) и судьи (в случае передачи на рассмотрение судье дела об административном правонарушении для применения наказания в виде административного приостановления деятельности), а по ч. 2 - судьи (ст. 23.1), поскольку речь идет о применении такого вида административного наказания, как дисквалификация (см. комментарий к ст. 3.11).

Составлять протоколы об административных правонарушениях вправе должностные лица указанного выше федерального органа (ч. 1, п. 16 ч. 2 ст. 28.3).

ТРУДОВОЙ Кодекс

ст 133.1 ТК РФ. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации

(введена Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ) В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации обеспечивается: организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; другими работодателями - за счет собственных средств. Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном статьей 47 настоящего Кодекса. После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации уведомляет об опубликовании указанных предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими. К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением. В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации. Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях. Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 настоящего Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

ст 133 ТК РФ. Установление минимального размера оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается: организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; другими работодателями - за счет собственных средств. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Часть четвертая утратила силу с 1 сентября 2007 года. - Федеральный закон от 20.04.2007 N 54-ФЗ.

**Уважаемые работодатели !**

            Выплачивая «теневую» зарплату, работодатель не только нарушает налоговые правила, влекущие занижение налоговой базы, но и нарушает статью 198 («Уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с физического лица») и статью 199 («Уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с организации») УК РФ.

            За обнаружение нелегальной выплаты заработной платы Вам  грозит ответственность в соответствии со статьей 122 Налогового кодекса Российской Федерации, административная ответственность по ст. 15.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и уголовная ответственность по ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.