

## Легализация трудовых отношений. «Плюсы» и «Минусы» для работодателя.

Легализация трудовых отношений предполагает официальное трудоустройство (заключение трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) со всеми сотрудниками предприятия, ежемесячные налоговые отчисления во внебюджетные фонды и в местный бюджет.

«Плюсы»	«Минусы»
<ul style="list-style-type: none"><li>+ Хорошая деловая репутация, положительный имидж социально ответственного работодателя.</li><li>+ Возможность участия в программах господдержки, в том числе грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования.</li><li>+ Право требовать от работника исполнения определенной трудовым договором трудовой функции, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации или на предприятии.</li><li>+ Возможность привлечь к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В некоторых случаях – возможность привлечения к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Административные штрафы до 100 тысяч рублей, при повторном нарушении – до 200 тысяч рублей.</li><li>- Невозможность получать займы, кредиты и др. поддержку государства.</li><li>- Невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.</li></ul>

---

## Легализация трудовых отношений. «Плюсы» и «Минусы» для работодателя.

Легализация трудовых отношений предполагает официальное трудоустройство (заключение трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) со всеми сотрудниками предприятия, ежемесячные налоговые отчисления во внебюджетные фонды и в местный бюджет.

«Плюсы»	«Минусы»
<ul style="list-style-type: none"><li>+ Хорошая деловая репутация, положительный имидж социально ответственного работодателя.</li><li>+ Возможность участия в программах господдержки, в том числе грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования.</li><li>+ Право требовать от работника исполнения определенной трудовым договором трудовой функции, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации или на предприятии.</li><li>+ Возможность привлечь к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В некоторых случаях – возможность привлечения к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Административные штрафы до 100 тысяч рублей, при повторном нарушении – до 200 тысяч рублей.</li><li>- Невозможность получать займы, кредиты и др. поддержку государства.</li><li>- Невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.</li></ul>

**Обращаем Ваше внимание на ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.**

С 1 января 2015 года увеличены штрафные санкции за нарушения законодательства о труде и охране труда.

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.**

Повторное нарушение 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.**

*(Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, статья 5.27)*

**Обращаем Ваше внимание на ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.**

С 1 января 2015 года увеличены штрафные санкции за нарушения законодательства о труде и охране труда.

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.**

Повторное нарушение 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.**

*(Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, статья 5.27)*