

## **Информация об административной ответственности за несоблюдение норм трудового законодательства**

За нарушения в сфере трудового законодательства для работодателей и должностных лиц организации установлена административная ответственность.

Одной из основных статей, по которым чаще всего к такой ответственности привлекают, является ст. 5.27 КоАП РФ – ею предусмотрено наказание именно за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Статьей 5.27 КоАП РФ установлены составы правонарушений в области трудового законодательства, в том числе:

- фактическое допущение к работе лица, не уполномоченного на это работодателем;
- уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора.

К сведению:

В качестве мер ответственности ст. 5.27 КоАП РФ установлены:

1. Предупреждение.
2. Штраф, налагаемый на должностное лицо.
3. Штраф на ИП.
4. Штраф на юридическое лицо.
5. Дисквалификация должностного лица – лишение физического лица права замещать определенные должности. Устанавливается на срок от 6 месяцев до 3 лет (ст. 3.11 КоАП РФ).

Отметим, что данной статьей установлена ответственность за повторное правонарушение: повтор является отягчающим обстоятельством, и санкции за такое нарушение более весомые.

Повторное правонарушение – это аналогичное ранее совершенному нарушение, которое было совершено в течение года со дня вступления в силу постановления о назначении административного наказания за первое нарушение (ст. 4.3, 4.6 КоАП РФ).

Ответственность для работодателей установлена и другими статьями КоАП РФ.

## **Ответственность за незаключение трудового договора.**

В силу ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ работодателю грозит ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Напомним, что трудовой договор является основанием трудовых отношений. Он заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один подписанный экземпляр договора передается работнику. На хранящемся у работодателя экземпляре должна стоять подпись работника, подтверждающая получение им своего экземпляра договора.

При составлении трудового договора необходимо учитывать, что в нем должны быть отражены сведения и условия, перечисленные в ч. 1, 2 ст. 57 ТК РФ.

Если трудовой договор не заключили сразу, его нужно успеть заключить в течение 3 рабочих дней с момента допущения новичка к работе. Если трудовой договор не будет заключен или будет неправильно оформлен, работодателя могут привлечь к ответственности.

Особое внимание контролеры уделяют случаям заключения работодателем вместо трудового договора договора гражданско-правового характера, который фактически регулирует трудовые отношения.

Ответственность по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривает наказание в виде штрафа:

- для должностных лиц – в размере от 10 000 до 20 000 руб.;
- для юридических лиц – в размере от 50 000 до 100 000 руб.

За повторное совершение аналогичного правонарушения возможно привлечение к административной ответственности по ч. 5 ст. 5.27, которая предусматривает, в частности:

- для должностных лиц – дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет;
- для юридических лиц – штраф в размере от 100 000 до 200 000 руб.