**Оформление трудовых отношений**

1. С 1 января 2015 года статья 5.27 КоАП РФ конкретизирована   
и дополнена различными составами административных правонарушений.   
Так, ч. 3 ст. 5.27. КоАП РФ установлена ответственность должностных   
и юридических лиц за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между физическим лицом и работодателем в виде административного штрафа   
на должностных лиц – 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.

Данное нарушение, как правило, имеет 2 формы:

а) отсутствие оформленных трудовых отношений при фактическом наличии таковых;

б) подмена трудовых отношений гражданско-правовыми, то есть когда трудовые отношения «замаскированы» договором подряда.

Ввиду новизны нормы при доказывании правонарушения могут возникнуть сложности, в связи с чем данную проблему необходимо решать   
на месте, проанализировав взаимоотношения сторон, сложившиеся   
при выполнении работ.

2. При обнаружении фактов, когда трудовые отношения документально не оформлены, но фактически сложились, необходимо руководствоваться требованиями статей 15, 63 – 71 ТК РФ.

Статьей 15 ТК РФ предусмотрено, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется   
в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами договора (ч. 1 ст. 67 ТК РФ). Заключение трудовых договоров в устной форме   
не допускается.

3. При отсутствии договора или отсутствия в тексте имеющегося гражданско-правового договора существенных условий, касающихся характера работы, условий ее выполнения, порядка и размеров вознаграждений, обязанностей сторон, необходимо предложить страхователю представить дополнительные документы и оформить сложившиеся отношения трудовым договором.

Согласно постановлению Правительства РФ от 05.12.1991 № 35   
«О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» сведения о численности, составе работающих, их заработной плате, документы об уплате налогов и обязательных платежей и др. не могут составлять коммерческую тайну.

4. Для случаев, когда фактические трудовые отношения регулируются договором гражданско-правового характера, рекомендуется проанализировать положения таких договоров на наличие в них признаков трудовых договоров.

5. Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор – соглашение между физическим лицом и работодателем (учреждением, организацией, индивидуальным предпринимателем и т.д.), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации   
или должности с фактическим подчинением работодателю и правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у работодателя,   
а работодатель обязуется выплачивать ему заработную плату и обеспечивать предусмотренные трудовым законодательством условия труда.

6. Важнейшими признаками, отличающими трудовой договор   
от гражданско-правового договора, являются:

а) замещение физическим лицом должности, предусмотренной штатным расписанием. При этом следует учитывать, что физическое лицо может быть принято также на должность, не введенную в штатное расписание.

По гражданско-правовому договору, в отличие от трудового договора, исполняется индивидуальное - конкретное задание (поручение, заказ и др.). Предметом такого договора служит конечный результат труда (построенное или отремонтированное здание, доставленный груз, подготовленный бухгалтерский отчет и др.). Так, по договору подряда, с которым в большинстве случаев приходится сталкиваться на практике, в соответствии со ст. 702 Гражданского кодекса РФ подрядчик обязуется выполнить по заданию заказчика обусловленную договором конкретную работу и сдать ее результат;

б) прием на работу по личному заявлению, издание приказа (распоряжения) работодателя, в котором указывается профессия   
или должность, размер заработной платы, дата начала работы и др., а также внесение записи о работе в трудовую книжку;

в) порядок и форма оплаты труда.

Согласно ТК РФ оплата труда работающих зависит от трудового вклада и качества труда. При этом, как правило, применяются тарифные ставки   
и оклады, а заработная плата должна выплачиваться регулярно.

По гражданско-правовому договору цена выполненной работы (услуги), порядок ее оплаты определяются, как правило, в договоре по соглашению сторон, а выдача вознаграждения производится обычно после окончания работы. Допускаемая законодательством выплата аванса не изменяет характера такого договора, так как окончательная оплата всегда производится после сдачи результатов труда заказчику, а выданный аванс может быть возвращен;

г) установление для физических лиц четких правил внутреннего трудового распорядка и обеспечение работодателем предусмотренных законодательством условий труда.

Работающие по гражданско-правовым договорам самостоятельно определяют приемы и способы выполнения заказа. Для таких договоров важен конечный результат труда – исполнение заказа в надлежащем качестве   
и в согласованный срок, контроль за действиями исполнителя   
и его местонахождением не предусмотрен;

д) по договорам подряда и возмездного оказания услуг исполнитель работ несет риск случайной гибели, утраты или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки заказчиком.

7. Признаки трудового договора относятся и к контракту, который равнозначен трудовому договору. На них распространяется единый правовой режим, и стороны вправе сами выбрать наименование заключаемого договора о труде. Внешнее их различие состоит в том, что, по складывающейся практике, в контрактах более подробно излагаются условия труда, взаимные права и обязанности сторон.

8. Существенное значение имеет позиция гражданина, выполняющего соответствующие работы. При наличии возможности от такого гражданина целесообразно брать письменные пояснения о характере его взаимоотношений с хозяйствующим субъектом.

В пояснительной записке гражданина, целесообразно отразить: периодичность выполнения работ, срок их выполнения, порядок оплаты, подчиненность, наличие должностных инструкций, условия и порядок согласования своих действий с хозяйствующим субъектом, порядок предоставления отпуска, режим работы и т.д.

Следует письменно отразить, как сам гражданин понимает возникшие правоотношения.

Также следует выяснить, имеются ли свидетели, которые могут подтвердить информацию, предоставленную гражданином, и получить   
с информацию в письменном виде.

Совокупность вышеуказанных доказательств позволит правильно квалифицировать сложившиеся отношения.

**О привлечении к ответственности**

Полномочиями по применению мер государственного принуждения   
к устранению нарушений трудового законодательства, по рассмотрению   
и возбуждению дел об административных правонарушениях в случае нарушения трудового законодательства наделена Государственная инспекция труда в крае.

На основании ст. 28.4 КоАП РФ прокурор вправе возбудить дело   
любом административном правонарушении, ответственность за которое предусмотрена КоАП РФ или законом субъекта Российской Федерации,   
в том числе и за нарушение трудового законодательства.

Работодатели, оплачивающие неофициальный труд, подлежат налоговой ответственности, т.к. они занижают базу для начисления НДФЛ (часть которого зачисляется в местный бюджет) и страховых взносов во внебюджетные фонды.

Согласно ст. 123 НК РФ неправомерное неудержание   
и (или) неперечисление (неполное удержание и (или) перечисление)   
в установленный НК РФ срок сумм налога, подлежащего удержанию   
и перечислению налоговым агентом, влечет взыскание штрафа.

Полномочиями по привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения наделена Федеральная налоговая служба в лице территориальных инспекций.