**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 обстоятельствам, 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