

## ЗАНЯТОСТЬ БЕЗ ОФОРМЛЕНИЯ трудового договора ущемляет права работников, но и неизбежно приводит к негативным последствиям:

- полное отсутствие социальных гарантий, связанных с сокращением, реорганизацией, рождением ребенка, болезнью и т.д.;
- отсутствие стажа и зарплаты для начисления пенсии;
- расчет при увольнении не будет произведен;
- отказ при выдаче кредитов;
- угроза невыплаты заработной платы за отработанный период;
- угроза увольнения по инициативе работодателя в любой момент;
- при обращении в суд за защитой трудовых прав есть риски недоказанности трудовых отношений.

## ПРИЗНАКИ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ:

1. Заключение договоров с самозанятыми и уход от налогообложения путем подмены трудовых отношений.
2. Выплата «серой» зарплаты в конвертах, либо выплата зарплаты ниже МРОТ или ниже среднеотраслевой более чем на 30%.
3. Отсутствие наемных сотрудников при наличии двух и более зарегистрированных ККТ по разным адресам.
4. Наличие двух и более зарегистрированных патентов по разным адресам при отсутствии наемных сотрудников.



При выявлении фактов по подмене трудовых отношений и нелегальной занятости налоговые органы доначисляют НДФЛ, страховые взносы, а также пени и штрафные санкции в размере от 20 до 40% от суммы доначислений (ст.54.1 НК РФ, ст.122,123 НК РФ). Кроме того, для руководителя может наступить уголовная ответственность по ст.198,199.1 УК РФ.



## За консультацией можно обратиться:

1. В Государственную инспекцию труда в Смоленской области:  
214020, г.Смоленск, ул. Шевченко, д. 87;  
телефон: **8 (4812) 31-03-69**
2. В органы прокуратуры:  
214000, г.Смоленск, ул.Дохтурова, д.2.;  
телефоны: **+7 (4812) 30-76-60,**  
**+7 (4812) 30-76-40 -**  
круглосуточная «горячая линия»
3. В Министерство труда и занятости населения Смоленской области:  
214000, г.Смоленск, ул.Воровского, д.28;  
телефон: **+7 (4812) 24-60-00**
4. В Управление Федеральной налоговой службы России Смоленской области:  
214040 г.Смоленск пр.Гагарина, д.23 «В»;  
телефон: **+7(4812) 22-14-80**



Министерство труда и занятости населения  
Смоленской области

# ПАМЯТКА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



## оформление трудовых отношений

г.Смоленск, 2026 г.

**При возникновении потребности привлечения людей для работы, работодателям следует помнить о следующих важных аспектах:**

1. Основной формой занятости в настоящее время являются трудовые отношения, которые возникают между работодателем и гражданином (иностранным гражданином) на основании заключения трудового договора (ч.1 ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ));
2. Существует также форма занятости в виде гражданско - правовых отношений (в т.ч. если гражданин имеет статус «самозанятый»).
3. **Настоятельно рекомендуем!** До принятия решения о выборе формы занятости проводить самопроверку на предмет возможности заключения договора ГПХ для выполнения той работы, которую вы хотите поручить человеку.
4. Критерии самопроверки просты.

**Поставьте перед собой следующие вопросы:**

- является ли поручаемая человеку работа по своей сути основой вашей хозяйственной/предпринимательской/приносящей доход деятельности?
- должен ли человек выполнять порученную ему работу по установленному вами графику?
- должен ли человек являться по указанным вами адресам и/или в установленное вами время по вашему требованию для выполнения порученной ему работы?
- контролируете ли вы непосредственно, либо через представителя/другого вашего работника выполнение человеком порученной ему работы в процессе ее выполнения, а не только ее результат?

5. Если вы ответили «да» хотя бы на один из представленных выше вопросов, то работа, которую вы хотите поручить человеку может выполняться им только в рамках трудового договора.

6. Обращаем ваше внимание на то, что трудовой договор должен быть оформлен в соответствии с требованиями к его содержанию, предусмотренными ст.57 ТК РФ, в срок, не превышающий трех рабочих дней, с момента фактического допуска работника до работы (ч.2 ст.67 ТК РФ).

**Помните**, что нарушение указанных выше норм ТК РФ, в т.ч. заключение договора ГПХ, фактически регулирующего трудовые отношения (ч.2 ст.15 ТК РФ), может привести к привлечению вас к административной ответственности предусмотренной ч.4 ст.5.27 КоАП РФ. В рамках данной санкции вы можете понести финансовый ущерб в размере, равном административному штрафу (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), а также включению в реестр теневой занятости.

**Помните!** Что привлечение работников без оформления с ними трудовых отношений может также негативно сказаться на вас и без штрафных санкций.

*Например, человек, привлеченный вами к работе без оформления легко может нанести ущерб вашему имуществу, либо совершить иные действия, приводящие к убыткам и/или иным неблагоприятным для вас последствиям. При этом он может избежать ответственности, поскольку юридически он с вами никак не связан.*

**НЕ ЗАБЫВАЙТЕ!**

**Принимая на работу человека, вы несете за него ответственность, в том числе за его жизнь и здоровье!**

Не оформляя трудовой договор, недобросовестный работодатель забывает также и про требования охраны труда, несоблюдение которых рано или поздно приведет к смерти или тяжелым травмам работника, а такого работодателя на скамью подсудимых (ст.143 Уголовного кодекса РФ)!

**При оформлении на работу необходимо помнить:**

**трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого им в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации в письменной форме.**

**В трудовом договоре прописываются:**

- сведения о работнике и работодателе;
- должность и описание трудовых функций;
- дата начала работы;
- дата и место заключения договора;
- условия оплаты труда;
- режим работы и отдыха;
- место работы.

**НЕЛЕГАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ – осуществление трудовой деятельности в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений.**

**БЕЗ ОФИЦИАЛЬНОГО ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ работник становится уязвимым в случае возникновения конфликтных ситуаций, нарушения работодателем установленных договоренностей.**