

## Уклонение от оформления трудового договора включено в основания для внеплановой проверки работодателя

В соответствии со ст.360 Трудового кодекса РФ федеральная инспекция труда при наличии оснований вправе провести внеплановую проверку.

С 11 января 2018 года перечень оснований для внеплановой проверки пополнился новым – поступление в инспекцию труда обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о том, что работодатель уклоняется от оформления трудового договора, оформил его ненадлежащим образом или заключил гражданско-правовой договор вместо трудового договора.

Внеплановая выездная проверка может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом (без согласования). Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки не допускается.

Следует понимать разницу между трудовым и гражданско-правовым договором.

Согласно ст.56 ТК РФ под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах и интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Под гражданско-правовым договором понимается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст.420 ГК РФ). Предметом такого договора является выполнение определенного задания (заказа, поручения), то есть конкретных объемов работ.

Также следует знать, что ч.4 ст.5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусматривает ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем. Для должностных лиц – от 10 до 20 тыс. рублей, для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от 5 до 10 тыс. рублей, для юридических лиц – от 50 до 100 тыс. рублей.