**Ответственность за уклонение от оформления трудовых отношений**

Статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации установлен запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

Трудовой договор заключается в письменной форме в 2 экземплярах, один из которых хранится у работодателя, второй – у работника. Также действующим законодательством предусмотрена возможность заключения кадровых документов, в том числе трудовых договоров, в электронном виде путем подписания их электронной подписью. В трудовом договоре указываются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но при этом работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме.

Уклонение от оформления трудового договора или его ненадлежащее оформление, а также заключение в нарушение требований ч. 2 ст. 15 ТК РФ гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, является административным правонарушением, ответственность за которое предусмотрена ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

За совершение данного правонарушения предусмотрено наказание в виде административного штрафа, размер которого для должностных лиц составляет от 10 тысяч до 20 тысяч рублей, для индивидуальных предпринимателей – от 5 тысяч до 10 тысяч рублей, для юридических лиц – от 50 тысяч до 100 тысяч рублей.