Памятка работодателю по легализации трудовых отношений и негативных последствиях неформальной занятости

**Уважаемые работодатели!**

Обращаем Ваше внимание на необходимость неукоснительного соблюдения действующего трудового законодательства при трудоустройстве наемных работников, в том числе в части оформления трудовых отношений, оплаты труда и охраны труда.

**Плюсы»  официальных трудовых отношений**

·Хорошая деловая репутация, положительный имидж социально ответственного работодателя.

·Возможность участия в программах господдержки, в том числе получения грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования.

·Право требовать от работника исполнения определенной трудовым договором трудовой функции, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации.

·Возможность привлечь к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными актами работников, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (ст. 16 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч.2 ст. 15 ТК РФ).

Основные права и обязанности работника и работодателя по трудовому договору определены в ст. 21, 22 ТК РФ.

**«Минусы» неформальной занятости – отсутствие официального трудоустройства работников**

·Риск проведения проверок со стороны контрольно-надзорных органов, прокуратуры.

·Административные штрафы до 100 тысяч рублей, при повторном нарушении – до 200 тысяч рублей, дисквалификация должностного лица на срок от 1 года до 3 лет (ст. 5.27 КоАП РФ).

·Отсутствие возможности привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.

·Нарушение влечет ответственность в соответствии со ст.122 Налогового кодекса РФ, уголовную ответственность по ст.145.1 Уголовного кодекса РФ.

·Отсутствие возможности принять участие в государственных программах, государственной поддержке.

·Отсутствие возможности получать займы, кредиты и др.

**«Белая» зарплата** - оплата труда гражданина, официально работающего по трудовому договору.

**«Серая» зарплата** – оплата труда официально трудоустроенного гражданина, которая частично (как правило, меньшая часть) проводится в документах и перечисляется на банковскую карту, а оставшаяся часть выдается в «конверте».

«Черная» зарплата – заработок гражданина, который нигде не учитывается и не указывается в бухгалтерских документах. Работник, получающий «черную» зарплату, не устроен официально, т.е. работает без оформления соответствующих документов о трудоустройстве. У него отсутствуют перечисления НДФЛ в бюджет и страховых взносов во внебюджетные фонды, не учитывается страховой стаж.

**«Серые» и «черные»** зарплаты являются незаконными и фактически лишают работника будущей пенсии и социальной защищенности

Памятка работнику по легализации трудовых отношений и негативных последствиях неформальной занятости

**Памятка работнику о негативных последствиях теневой занятости**

Администрация муниципального района «Забайкальский район» информирует работников о негативных последствиях теневой занятости. В случае, если Вы или Ваши близкие столкнулись с фактами уклонения работодателей от заключения трудовых договоров с работниками или выплаты «серой» заработной платы в Забайкальском районе, Вы можете об этом сообщить (можно АНОНИМНО), написав письмо и положить его в ящик «ПОЧТА ДОВЕРИЯ», расположенного в здании Администрации района по адресу пгт.Забайкальск, ул. Красноармейская, д. 40А.  Каждый человек должен понимать, что за свое благополучие, заработную плату именно он несет ответственность. И никакой работодатель не может заставить его получать «зарплату в конвертах». Необходимо соизмерять эти риски и не соглашаться на невыгодные условия труда. Трудовые отношения по устной договоренности о размере заработной платы без документального оформления приводят к ряду негативных последствий для работников: способствуют массовому несоблюдению трудовых и пенсионных прав работников; от оформления трудовых отношений зависят социальные гарантии граждан: возможность получить пенсионное и социальное обеспечение, а также предусмотренные законодательством социальные и имущественные налоговые вычеты. Соглашаясь с такой формой расчетов, граждане лишают себя возможности оплаты: отпусков, больничных листов, пособия по безработице, пособий по беременности и родам и уходу за ребенком, выходного пособия при увольнении по сокращению численности или штата, поскольку при начислении этих выплат также учитывается официальная заработная плата; «теневая» зарплата ограничивает права работников при возникновении потребности воспользоваться ипотечным или потребительским кредитами, поскольку одобрение получения кредита зависит от размера официальной зарплаты работника.  К рискам теневой занятости населения можно также отнести: выполнение не предусмотренных договором обязанностей; не соответствие условий труда нормам трудового законодательства; увольнение (прекращение работы) без объяснения причин;  минимальный размер пособия по безработице;  невозможность доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустройства к другому работодателю и для целей пенсионного обеспечения.  Преимуществами официального трудоустройства являются: официальная заработная плата, получаемая своевременно и в полном объеме;  получение гарантированных выплат;  социальное страхование работников в соответствии с федеральными законами;  оплачиваемый больничный лист и отпуск;  возможность получения пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет;  стаж и отчисления от зарплаты работника в пенсионный фонд, учитываются для целей которые необходимы для получения достойной пенсии при достижении пенсионного возраста;  выполнение установленных требований в сфере охраны труда;  возможность получения налоговых вычетов по налогу на доходы физических лиц.  В случае, если Вы или Ваши близкие столкнулись с фактами уклонения работодателей от заключения трудовых договоров с работниками или выплаты «серой» заработной платы в Забайкальском районе, просим Вас сообщить об этом по телефону горячей линии: 8 800 707 88 41. А также сообщить АНОНИМНО написав письмо и положив его в ящик «ПОЧТА ДОВЕРИЯ», расположенный в здании Администрации «Забайкальского района» по адресу пгт. Забайкальск, ул.Красноармейская, д. 40А.  Можно также письменно обратиться в контролирующий орган в сфере труда – Государственную инспекцию труда в Забайкальском крае по адресу: 672090, г.Чита, ул. Богомягкова, д. 23 или по телефону 8 (800) 707-88-41.

[[](https://temkino.admin-smolensk.ru/files/1023/132.jpg)](https://temkino.admin-smolensk.ru/files/1023/132.jpg)

**Уважаемые граждане!**

Нанимаясь на работу, подумайте о своем будущем! Не поддавайтесь на преимущества временных удобств. Ведь пообещав заработную плату в "конверте", как и работу без оформления трудового договора, работодатель не берет на себя никаких обязательств, а наоборот, может не выплатить заработную плату вообще. В таком случае у вас не будет никаких доказательств из-за отсутствия оформленных трудовых отношений. Закон не сможет защитить ваши интересы. Опасность заработка в "конверте", неоформленных трудовых отношений еще и в том, что человек автоматически теряет право на социальные блага, а в конечном итоге от этого страдают простые люди. От получения "серой" зарплаты или зарплаты "в конверте" страдает только сам работник: ведь страховые взносы в Пенсионный фонд уплачиваются работодателем с фонда оплаты труда предприятия, а не удерживаются из заработной платы сотрудников. И не нужно забывать про уголовную ответственность! Налоги с зарплат работников уплачивает работодатель. Однако если дело дойдет до суда, работник должен быть готов доказать свою непричастность к уклонению от уплаты налогов.

**Обратите внимание!**

Ответственность физического лица за указанное деяние установлена [ст. 122](http://offline/ref=DA01B698AFEA09CA59999EE28C113CA5061B27AAC9BF9B9A9C28BB6686C95B02330270A75Cs1gFN) Налогового кодекса РФ и [ст. 198](http://offline/ref=DA01B698AFEA09CA59999EE28C113CA5061923A9CDBE9B9A9C28BB6686C95B02330270AF5C1F0784s5g0N) Уголовного кодекса РФ.

Согласно [ст. 122](http://offline/ref=DA01B698AFEA09CA59999EE28C113CA5061B27AAC9BF9B9A9C28BB6686C95B02330270A75Cs1gFN) НК РФ штраф за неуплату налогов может составлять от 20% до 40% от неуплаченной суммы.

Согласно [ст. 198](http://offline/ref=DA01B698AFEA09CA59999EE28C113CA5061923A9CDBE9B9A9C28BB6686C95B02330270AF5C1F0784s5gEN) УК РФ уклонение от уплаты налогов наказывается штрафом в размере от 100 000 до 300 000 руб., или заработной платы, или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до одного года.

[[](https://temkino.admin-smolensk.ru/files/1023/1322.jpg)](https://temkino.admin-smolensk.ru/files/1023/1322.jpg)

***О последствиях неформальной занятости***

Администрация муниципального района «Забайкальский район» напоминает, что занятость без оформления трудового договора, с устной договоренностью о размере заработной платы и с последующей выплатой «серой» (выплата части заработной платы «в конвертах») и «черной» (неоформление трудовых отношений) зарплаты ущемляет права работников и приводит к негативным последствиям.

При отказе от «белой» зарплаты страховые взносы на обязательное пенсионное страхование уплачиваются в минимальном размере, либо не уплачиваются совсем, а время работы не засчитывается в стаж. Все это лишает сотрудников не только достойной пенсии в будущем, но и возможности получать в полном объеме пособия, такие как: пособие по временной нетрудоспособности, пособие по безработице, пособие по уходу за ребенком до 3-х лет, выходные пособия при увольнении в связи с сокращением штата.

Соглашаясь на выплату «серой» заработной платы, работник рискует не получить кредит в банке, так как для оформления кредита требуется справка о подтверждении официального заработка. Граждане, получающие «серую» зарплату, не могут в полном объеме воспользоваться предоставленным государством правом, заявить налоговые вычеты по налогу на доходы физических лиц при приобретении недвижимого имущества, получении платного образования и медицинских услуг.

Администрация муниципального района «Забайкальский район» обращается к гражданам не соглашаться на выплату заработной платы в «конвертах». Каждый работник имеет возможность проконтролировать своего работодателя, если станет пользователем электронного сервиса «Личный кабинет налогоплательщика для физических лиц», где отражаются сведения о полученных доходах, о сумме исчисленного и удержанного работодателем налога на доходы физических лиц (справка формы 2-НДФЛ), а также сведения о сумме страховых взносов на обязательное пенсионное страхование работников, начисленных работодателем.

Сообщить о фактах неформальной занятости и выплаты заработной платы в конверте можно также по телефону горячей линии: 8 800 707 88 41. А также сообщить АНОНИМНО написав письмо и положив его в ящик «ПОЧТА ДОВЕРИЯ», расположенный в здании Администрации «Забайкальского района» по адресу пгт. Забайкальск, ул.Красноармейская, д. 40А.  

**«Серая зарплата» нарушает социальные права  работников**

Администрация муниципального района «Забайкальский район» информирует о том, что неофициальная выплата заработной платы («серая зарплата») влечет за собой не только  нарушение действующего законодательства, но и ущемление социальных прав работников, в частности, права на достойное пенсионное обеспечение с наступлением пенсионного возраста.

    От размера официальной заработной платы напрямую зависит размер будущей пенсии  работающих граждан, поскольку именно оплата труда является основой для начисления  страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.  
    С января 2015 года количество баллов, заработанных за трудовую деятельность, напрямую зависит от страховых взносов, которые уплачивает за гражданина работодатель, а значит  от размера официальной или «белой» зарплаты. Бывают случаи, когда только к выходу на пенсию  рекомендует всем работающим гражданам  ознакомиться с Выпиской о состоянии  индивидуального лицевого счета. Сделать это можно зайти в «Личный кабинет застрахованного лица» на сайте ПФР.  
    В работе по легализации зарплаты сложно добиться положительных результатов без участия самих граждан, и призываем  всех трудящихся занять активную позицию в данном вопросе – выбирать работу на предприятиях, где платят «белую» зарплату.  
    Каждый работник имеет право потребовать от руководства предприятия, в котором работает, исполнить обязанность по уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование или обратиться в суд о защите своих пенсионных прав.  
    Борьба с «серыми» зарплатами является одной из важных задач в области защиты прав и законных интересов конкретного человека и ведется на межведомственном уровне.

**Особенности трудовых прав женщин**

Каждый работник имеет право защищать свои трудовые права. Конституция Российской Федерации, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (ст.7), семья находится под защитой государства (ст.38).

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) предусмотрены гарантии женщинам при заключении трудового договора.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам  по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Статьей 70 ТК РФ определено, что работодатель не имеет право устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет.  
     Работы, на которых ограничивается применение труда женщин (ст.253 ТК РФ):  
     тяжёлые работы;

     работы с вредными и (или) опасными условиями труда;

подземные работы, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию;  
     работы, связанные с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

     Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка  по прежней работе.  
          При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.  
           Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по заявлению  на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет.  
    В соответствии со ст. 255 ТК РФ женщинам на основании заявления и листка  нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.  
         Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется  женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. Отпуска продолжительностью 70 (в  случае многоплодной беременности – 84) календарных  дней до и 70 (при осложнённых  родах -84, при рождении 2-х или более детей – 110) календарных дней после родов.  
    Статьей 256 ТК РФ предусмотрено предоставление по заявлению женщины отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет. Во время нахождения в таком отпуске женщинам предоставлено право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.  
         На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Период отпуска засчитывается  в общий и непрерывный трудовой стаж.  
        В соответствии с требованиями ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (при наличии 2-х и более – не менее 1 часа).

       По заявлению женщины перерывы  для кормления ребёнка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как начало, так и на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его(её)сокращением.

     Законом установлен запрет на направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

     Для направления женщин, имеющих детей до 3- лет в служебные командировки, привлечения к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни необходимо получить их письменное согласие, это не должно быть запрещено по медицинским показаниям.  
    Статьей 260 ТК РФ  предоставляется право женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком использовать ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин (ст. 125 ТК РФ) и замена им отпуска денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

      Запрещается увольнять беременных женщин по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации или прекращения деятельности ИП), а в случае истечения срока  срочного трудового договора его необходимо продлить до окончания беременности, а при предоставлении в установленном порядке  отпуска по беременности и родам – до его  окончания. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности перевести ее до окончания  беременности на другую имеющуюся у работодателя работу.  
    Также не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3- х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида – до 18 лет), кроме увольнения по основаниям, предусмотренным п.п.1, 5 - 8, 10 или 11 ч.1 ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ.

      Исключение является при расторжении  трудового договора с этой категорией работников если срок трудового договора истёк во время беременности (ст. 261 ТК РФ).  
    Для женщин, работающих  в сельской местности, предусмотрено право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.262 ТК РФ). Кроме того, для одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для нее время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ)

**Сокращение неформальной занятости и легализация трудовых отношений**

Сокращение неформальной занятости и легализация трудовых отношений – это задача, решение которой приобретает особую значимость для населения. Такая задача определена в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 года № 400.

Определенное число граждан, фактически осуществляющих те или иные виды деятельности, не состоят ни в трудовых, ни в гражданско-правовых отношениях с работодателем, не имеют статуса предпринимателя (самозанятого).

Наличие нелегальной занятости приводит не только к низкой собираемости налогов, но и к увеличению количества случаев нарушения трудовых прав работников, особенно в сфере оплаты труда и охраны труда. По причине низкой правовой культуры, невозможности устроиться по договорной форме и без опыта работы, отсутствия образования многие работники, в том числе молодежь предпочитают работать без официального оформления трудовых отношений. Работники неформального сектора, на первый взгляд, получают финансовое преимущество в виде того, что неуплаченные налоги остаются у них, но при этом сталкиваются с ущемлением своих социальных и трудовых прав. Использование работодателями труда наемных работников без оформления трудового договора лишает работника достойного пенсионного обеспечения, в том числе и льготного, возможности оплаты больничных листов и других видов пособий, получения банковского кредита или визы, приобретения квартиры в ипотеку, получения социальных и имущественных налоговых выплат по НДФЛ за покупку жилья, лечение, получения образования. Не защищен работник и от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

На уровне предприятия использование неформальной занятости представляется, на первый взгляд, выгодным, так как приводит к снижению издержек и росту прибыли. Однако, в случае применения к предприятию санкций (штрафов, запретов на деятельность и прочее) эффект может оказаться и негативным. В каждом конкретном случае работодатель сам соизмеряет выгоду от использования неформалов с риском.

За выплату «серой заработной платы» работодатель может быть привлечен к ответственности в соответствии со статьей 122 Налогового кодекса РФ, административной ответственности по статье 15.11 КоАП РФ, а в крайних случаях – уголовной ответственности согласно Уголовному кодексу Российской Федерации.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

**Информирование граждан и работодателей о**

**последствиях нелегальных трудовых отношений**

Нелегальные трудовые отношения - это нелегальный найм, который  предполагает наличие трудовых отношений без издания приказа о приеме на работу, без оформления письменного трудового договора, без внесения соответствующей записи в трудовую книжку, без официальной выплаты заработной платы и связанных с ней налогов и отчислений.

Сегодня устроиться на работу без заключения трудового договора не составляет большой проблемы. Но через такую занятость, которую практикуют, в основном, представители малого бизнеса, социально незащищенными остаются в первую очередь работники.

При любом варианте нелегальных трудовых отношений все условия труда либо их часть, в первую очередь размер оплаты труда, определяются устными договоренностями, а значительная или большая часть оплаты труда производится не в виде официальной заработной платы, а в скрытых формах — «в конверте».

Неоформление трудовых отношений влечет множество негативных последствий.

Работая без оформления трудовых отношений работник остается без всех социальных гарантий, предоставляемых ему трудовым законодательством, в том числе без оплаты больничных листов и пособий по беременности и родам, выходного пособия при увольнении по сокращению штатов, без оплаты отпусков. Кроме того, отсутствует возможность получения юридической защиты трудовых отношений, отсутствие записей в трудовой книжке и неуплата взносов в страховые фонды влечет потерю пенсионных накоплений, практически невозможно получить кредит в банке, получить визу для выезда за границу и т.д.

Очень часто работодатели не выплачивают работнику заработную плату.

Работники должны помнить, что в случае конфликтной ситуации они смогут защитить себя только законным путем. А это возможно в том случае, когда отношения с работодателем оформлены официально. Доказать факт трудовых отношений возможно в суде, но для этого потребуются свидетельские показания, что весьма проблематично. Не часто работники организации соглашаются давать показания против работодателя.

Поэтому работникам необходимо требовать заключения трудовых договоров в письменной форме, не соглашаться на выплату заработной платы в «конвертах». Иначе при увольнении неминуемо будут проблемы с выплатой заработной платы, о чем свидетельствуют многочисленные обращения граждан.

Для работодателей за нарушение законодательства о труде, в том числе не оформление трудовых отношений с работниками, предусмотрена административная ответственность в виде штрафов и административного приостановления деятельности (ст. 5.27. Кодекса РФ об административных правонарушениях).

[[](https://temkino.admin-smolensk.ru/files/1023/13222.jpg)](https://temkino.admin-smolensk.ru/files/1023/12.jpg)