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 поучать 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.

## Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми

Гражданско-правовые соглашения имеют место, но регулируются не Трудовым кодексом, а Гражданским. Часто работодатели предпочитают заключать соглашения не трудового порядка, а гражданско-правового, это не всегда законно и выгодно для самого работника.

Гражданско-правовые соглашения заключаются между сторонами в следующих случаях:

- работник и работодатель являются физическими лицами и не могут оформить полноценный договор в силу отсутствия таких полномочий;

-одна сторона является юридическим лицом, а вторая физическим, например, индивидуальный предприниматель. В этом случае исполнитель берет на себя кратковременные функции по выполнению некоторого объема работ;

- исполнитель и заказчик юридические лица.

Заключать такие соглашения с сотрудниками, значит лишать их большинства гарантий и льгот, установленных государством.

**Основные отличия.**

Гражданско-правовые отношения имеют массу отличительных характеристик от трудового договора и свою специфику. Так организация при наличии гражданского соглашения освобождается от уплаты значительной части налоговых обязательств, а также не предоставляет работнику социальные гарантии и льготы. К тому же оплата труда производится зачастую не регулярными выплатами, в указанные даты, а по факту выполнения всего объема работ.

Наемный участник несет сплошные потери от такого вида сотрудничества. Работник лишается всех гарантируемых трудовых льгот в виде:

-компенсации дней нетрудоспособности;

-предоставление ежегодного основного и дополнительного отпуска;

-обязательной ежемесячной выплаты аванса и зарплата за прошедший период;

-возможности повышать квалификацию за счет нанимателя с сохранением зарплаты и рабочего места;

-сведения о работе не вносятся в трудовую книжку, хотя и могут засчитываться в страховой стаж, если производились взносы в ФСС;

-права на выходное пособие при прекращении сотрудничества.

**Ответственность работодателя**

Желание юридических лиц сэкономить при найме работников в организацию привело к широкому применению подмен трудовых контрактов на гражданско-правовые соглашения. Желая защитить наемных лиц, государство со своей стороны ужесточило требования к ответственности юридических лиц за совершение данного неправомерного действия.

Выявление неправомерных действий со стороны организаций приводит к тому, что в судебном порядке юридическому лицу присуждается возместить в полном объеме те льготы, которые упразднены при такой подмене.

Если работник обратится в суд, ему будет рассчитана компенсация не предоставленного отпуска, неоплаченного больничного листа и даже начисление выходного пособия в случае увольнения сотрудника.

Кроме вышеуказанных мер, организацию ожидают обязательные штрафные санкции. Статья 5.27 КоАП РФ устанавливает следующие административные наказания:

Виновное должностное лицо штрафуется на сумму от десяти до двадцати тысяч рублей.

Аналогичное правонарушение, выявленное у индивидуального предпринимателя, карается штрафом от пяти до десяти тысяч рублей. Организация-правонарушитель вынуждена будет заплатить от пятидесяти до ста тысяч рублей.