

Памятка выпускнику о негативных последствиях теневой занятости

Нелегальная (неформальная или теневая) занятость — актуальная проблема современной трудовой практики. Отдельные работодатели предпочитают не оформлять трудовые отношения, а некоторые работники по-прежнему получают зарплату «в конвертах» и работают без оформления трудового договора.

Снижение неформальной занятости и легализация трудовых отношений – задача, решение которой приобретает сегодня особую значимость для всего населения.

Неформальная занятость – вид трудовых отношений, основанных на устной договоренности, без заключения трудового договора. Данный вид трудовых отношений обычно возникает по инициативе работодателя, чтобы уклониться от уплаты налогов. Работодатель выплачивает заработную плату наличными, не думая о последствиях «серого» заработка для своего работника. Но бывают случаи, когда работник сам проявляет инициативу для нелегального трудоустройства.

Причинами могут быть: отсутствие специального образования и квалификации, а также опыта работы, гибкий график работы, совмещение с основной учебой, дополнительный доход, снижение суммы алиментов и т.д.

Отсутствие легальных трудовых отношений приводит к ряду последствий, при которых страдает в первую очередь работник.

Очень часто такими последствиями являются:

- ✓ **отсутствие выплат по больничному листу,**
- ✓ **отказ при получении кредита,**
- ✓ **абсолютное лишение социальных гарантий,**
- ✓ **отсутствие расчетных при увольнении,**
- ✓ **неполучение отпускных или вовсе лишение возможности на отпуск,**
- ✓ **в случае конфликта с работодателем невозможность защитить свои интересы,**
- ✓ **лишение пенсионных отчислений.**

Кроме обязанности оформить трудовой договор (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), **работодатель должен выполнить ряд действий:**

- *оформить приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ);*
- *заполнить трудовую книжку работника (ст. 66 ТК РФ);*
- *провести предварительный медицинский осмотр в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 69 ТК РФ);*
- *провести инструктаж по охране труда (ч. 2 ст. 212).*

Также в настоящее время очень популярна так называемая **«смешанная» занятость**. В данном случае работодатели выплачивают заработную плату работникам, принятым на работу по трудовому договору, но сверх суммы небольшого «белого» оклада неофициально выплачивают «серую» заработную плату, что также **является грубым нарушением**.

В ряде случаев стороны трудового договора в нарушение закона **намеренно не оформляют трудовой договор, чтобы скрыть факт трудоустройства работника и получение им зарплаты, в целях неуплаты налогов, задолженностей и по другим причинам**. Однако, уклонение работодателей от заключения трудовых договоров является одним из наиболее существенных нарушений прав граждан, поскольку влечет за собой невозможность реализации ими предусмотренных законом гарантий.

- ✓ **Получаешь зарплату в конверте, работаешь подпольно.** Отдыхаешь и болеешь за свой счет!
- ✓ **Только с белой зарплатой формируется ваша будущая пенсия.** Основа Вашей будущей пенсии - это страховые взносы, которые уплачиваются за вас в Социальный фонд России. При серых схемах оплаты труда страховые взносы либо уплачиваются в минимальном размере, либо не уплачиваются совсем. В этих случаях средства на пополнение вашего лицевого счета в Социальном фонде России не поступают или ваша будущая пенсия формируется в минимальном размере.
- ✓ **Убедитесь, что работодатель уплачивает страховые взносы на вашу будущую пенсию!** Уплаченные страховые взносы фиксируются на индивидуальном лицевом счете, который Социальный фонд России открывает каждому работающему гражданину. Эти взносы формируют ваши пенсионные права. В будущем они определяют размер вашей пенсии. Чем выше белая зарплата, тем больше будет пенсия. Проверяйте состояние индивидуального лицевого счета, чтобы узнать, перечисляет ли за вас работодатель страховые взносы в надлежащем объеме.

- ✓ **Легализуйте свой бизнес!** Если вы работаете на себя вам необходимо легализовать свой бизнес, став индивидуальным предпринимателем или страхователем. После этого вы сможете уплачивать страховые взносы на себя и своих работников. Только в этом случае будут формироваться пенсионные права.

Одним из распространенных проявлений неформальной занятости может быть подмена трудовых отношений гражданско-правовыми – когда с гражданином оформляется гражданско-правовой договор (договора подряда, оказания услуг, выполнения работ). Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (статья 15 Трудового кодекса РФ).

ВАЖНО! При неформальной занятости официальные трудовые отношения не оформляются, трудовой договор в письменной форме не заключается. Трудовая занятость действует только лишь на основе устных договоренностей.

Люди, работающие без официально оформленных трудовых отношений, находятся в уязвимом положении.

- ✓ Граждане, работающие без оформления трудового договора, не могут подтвердить официально трудовой стаж и как следствие страховой стаж необходимый для начисления пенсии.
- ✓ С их заработка не осуществляется перечисление страховых взносов на формирование страховой пенсии.
- ✓ Работодатель, не оформляя трудовые отношения с работником, уклоняется от уплаты страховых выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (единовременная в случае смерти застрахованного, ежемесячные страховые выплаты).

Не имея оформленных в установленном законодательством порядке трудовых отношений, граждане несут следующие риски:

- ✓ *гражданин может не получить оплату за труд в случае любого конфликта с работодателем;*
- ✓ *не предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и соответственно не получает отпускные,*
- ✓ *не оплачивается листок нетрудоспособности;*
- ✓ *не оплачивается в полном объеме расчет при увольнении (компенсация за отпуск не будет начислена).*

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Последствия не заключения трудового договора для работодателя и работника в 2024 году



В настоящее время вопросы легализации теневой занятости и скрытых форм оплаты труда, повышения уровня заработной платы и создания условий для своевременной ее выплаты остаются одними из основных задач в сфере социально-трудовых отношений. Сложилась ситуация, когда некоторые работодатели в целях экономии и ухода от налоговых и других обязательных платежей, принимая работника, отказывают ему в оформлении трудовых отношений. Кроме того, и многие работники предпочитают работать без

официального оформления, т.е. фактически осуществляя те или иные виды деятельности, не состоят ни в трудовых, ни в гражданско-правовых отношениях с работодателем.

Основными проявлениями неформальной занятости являются:

- ✓ отсутствие оформления трудовых отношений с работником в письменной форме;
 - ✓ существование «серых» схем и расчетов в наличной форме при оплате труда;
 - ✓ уклонение от уплаты страховых взносов;
 - ✓ подмена трудовых отношений договорами гражданско-правового характера.
- 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.

Соглашаясь работать неформально, работник рискует:

- ✓ получать заниженную оплату труда;
- ✓ не получить заработную плату в случае любого конфликта с работодателем;
- ✓ не получить отпускные или вовсе не пойти в отпуск;
- ✓ не получить оплату листка нетрудоспособности;
- ✓ не получить в полном объеме пособие по безработице;

- ✓ полностью лишиться социальных гарантий, предусмотренных трудовым договором (пособие по уходу за ребенком, выходные пособия в случае увольнения по сокращению штатов и другие);
- ✓ получить отказ в расследовании несчастного случая на производстве;
- ✓ не получить расчет при увольнении;
- ✓ получить отказ в выдаче необходимого кредита в банке;
- ✓ получить отказ в выдаче визы;
- ✓ с его зарплаты не будут производиться пенсионные отчисления.



ПАМЯТКА О ПОСЛЕДСТВИЯХ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Для работодателей выплата «серых» зарплат, не оформление надлежащим образом трудовых отношений с работниками грозит административной ответственностью в виде уплаты «сэкономленных»

работодателем средств и внушительными штрафами.

В масштабах государства неформальная занятость ведет к недополучению налогов, страховых выплат, ограничивая возможность развития государственной социальной политики.

Практика применения нелегальной занятости имеет негативное влияние не только на экономику страны, но и на самих работодателей - нарушаются принципы конкуренции в бизнесе, добросовестные работодатели оказываются в менее выгодном финансово-экономическом положении.

Полностью искоренить проявления неформальной занятости возможно лишь с помощью самих участников трудовых отношений - работников и работодателей, от их гражданской позиции зависит эффективность этой работы.

На сегодняшний день во всех российских регионах актуальной является проблема легализации трудовых отношений и обеспечения достойного труда, поскольку **отсутствие трудового договора лишает работника многих социальных и трудовых гарантий.**

Согласно оценке, четверть работоспособных граждан, не имея доступа к современным рабочим местам с достойным заработком, вытеснены в сферу неформальной занятости, для которой характерны невысокие квалификационные требования. Неформальный подход к выстраиванию трудовых отношений, как правило, обусловлен стремлением работодателя уйти от уплаты налогов и обязательных выплат, установленных законодательством.

При этом работник, работающий без официального оформления трудовых отношений, лишается социальных гарантий и льгот, ведь от размера официальной заработной платы зависит размер будущей пенсии работающих граждан, оплата

больничных листов, в том числе по беременности и родам, сумма налоговых вычетов при приобретении сотрудником квартиры или затратах на обучение детей.

Кроме того, в такой ситуации «страдает» и городской бюджет, который вследствие неуплаты налогов (НДФЛ) недополучает значительную сумму денег, из которых финансируется содержание и благоустройство городских территорий, дорог, детских образовательных и дошкольных учреждений, учреждений дополнительного образования (спортивные и художественные школы), объектов культуры и спорта, а также заработная плата педагогов, воспитателей, тренеров. Все это в конечном счете влияет на уровень комфорта городской среды и качества жизни в городе.

Многие работодатели нанимают работников без оформления трудовых отношений или заключает с ними срочные гражданско-правовые договоры, пытаясь сэкономить на налогах. всячески скрывают фактический уровень заработной платы работников, а также наличие трудовых отношений с работниками. Поэтому, прежде всего, именно работники должны быть заинтересованы в официальном трудоустройстве, письменном заключении трудового договора, в котором должны быть прописаны все условия работы, в том числе и размер заработной платы. Только при таких условиях сотрудник организации может рассчитывать на все гарантии, которые предоставляет трудовое законодательство, и быть уверенным в том, что не будет ущемлен в своих правах работодателем.

ПАМЯТКА
О НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЯХ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ



Незаконная (неформальная или скрытая) занятость – актуальная проблема современной трудовой практики в России. Отдельные работодатели предпочитают не оформлять трудовые отношения, а некоторые жители по-прежнему получают зарплату «в конвертах» и работают без оформления трудового договора.

В соответствии **со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации** (далее – ТК РФ) трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда. При этом заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В соответствии **со статьей 56 ТК РФ**, трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Статьей 67 ТК РФ определено, что трудовой договор заключается только в письменной форме, который подписывается сторонами. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя.

В связи с изложенным, при трудоустройстве гражданам следует проявлять правовую грамотность и требовать от работодателя оформления трудового договора в соответствии с положениями ТК РФ, так как получаемые работниками теневого сектора кажущиеся «преимущества» на самом деле оборачиваются большими проблемами, в том числе отсутствием трудовых прав и социальных гарантий.

В соответствии со **статьей 5.27. Кодекса об административных правонарушениях РФ:**

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, *влечет предупреждение или наложение административного штрафа:*

- на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
- на юридических лиц от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Совершение указанного административного правонарушения, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, *влечет наложение административного штрафа:*

- на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
- на юридических лиц от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), *влечет наложение административного штрафа:*

- на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей;
- на должностных лиц — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, **влечет наложение административного штрафа:**

- 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.

5. Совершение указанных административных правонарушений, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, **влечет наложение административного штрафа**

- на граждан в размере пяти тысяч рублей;
- на должностных лиц — дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей;
- на юридических лиц от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

6. Руководитель организации и главный бухгалтер, а также другие должностные лица, оформляющие первичные учётные документы, могут быть привлечены к уголовной ответственности по **статье 199 Уголовного кодекса Российской Федерации (Уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с организации)**.

В информационном письме Федеральной налоговой службы от 02.12.2009 № 3-5-04/1774, говорится, что если налогоплательщик обязан представить, но не представил налоговую декларацию по налогу на доходы физических лиц, то он несет ответственность, предусмотренную пунктом 1 статьи 119 Налогового кодекса Российской Федерации — штраф в размере 5% от неуплаченной суммы налога, подлежащей уплате (доплате) на основании этой декларации, за каждый полный или неполный месяц со дня, установленного для ее предоставления, но не более 30% указанной суммы и не менее 1 тыс. рублей.

В случае уклонения от уплаты налогов и (или) сборов с физического лица наступает ответственность граждан по ч. 1 ст. 198 УК РФ — от штрафа в размере 100 тыс. рублей до лишения свободы на срок до 3-х лет.

НЕЛЕГАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ – угроза стабильному развитию и социальной защищенности граждан

С 1 января 2024 года вступил в силу новый закон «О занятости населения в Российской Федерации» (Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ). Отдельная глава в нем посвящена мерам борьбы с нелегальной (теневой) занятостью – осуществлению трудовой деятельности в обход установленных правил оформления трудовых отношений.

Нелегальная (незаконная) занятость – это вид занятости гражданина, при котором факт установления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей. Это происходит по инициативе работодателя или работника для того, чтобы не платить налоги или обойти тот или иной закон.

Примерами теневой занятости являются: зарплата в конвертах, работа без трудового договора, по устной договоренности, подмена трудовых отношений сотрудничеством с самозанятыми.

Причины, почему люди переходят в неформальную занятость:

- низкая правовая культура населения,
- невозможность устроиться по трудовому договору (большая конкуренция, нежелание работодателя выплачивать налоги, обязательные взносы в Социальный фонд России);
- гибкий график работы;
- дополнительный доход;
- пример друзей;
- нежелание работать под надзором начальства или в коллективе;
- устройство на работу без высокого уровня образования, квалификации).

Молодежь склонна к неформальной занятости, потому что здесь сказываются отсутствие образования, невозможность устроиться без опыта работы, также сложность совмещать учебу и иную деятельность.

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.

Работник рискует:

- получить заниженную оплату труда;
- не получить заработную плату в случае любого конфликта с работодателем;
- не получить отпускные или вовсе не пойти в отпуск;
- не получить расчет при увольнении;
- не получить оплату листка нетрудоспособности в случае заболевания, выплаты в отпуске по уходу за ребенком (декретный отпуск);
- не получить социальные гарантии, предусмотренные трудовым договором (в случае увольнения по сокращению штатов и т.д.);
- не получить пенсионные выплаты при достижении пенсионного возраста;
- не получить должного расследования несчастного случая на производстве;
- не получить кредит;
- не получить визу.

Зачастую работник понимает, что совершил ошибку, работая нелегально, только при выходе на пенсию. Социальный фонд России производит пенсионные выплаты только официальным работникам, за которых работодатели перечисляли обязательные страховые взносы в фонд, из которых формируется пенсия.

Работникам следует проявлять бдительность и осторожность при вступлении в нелегальные трудовые отношения, чтобы избежать негативных последствий.