**ЗАЩИТИ СВОИ ПРАВА! Неформальная занятость и «серая» зарплата, риски и последствия**

Не секрет, что некоторые работодатели в целях экономии и ухода от налоговых и других обязательных платежей, принимая работника, отказывают ему в оформлении трудовых отношений, то есть предлагают ему работать нелегально. Да и многие работники предпочитают работать без официального оформления.

***Трудовые отношения, основанные на устной договоренности, являются неформальной занятостью****.* Неформальная занятость и зарплата «в конверте» является одной из самых актуальных проблем в отношениях между работодателем и работником.

Работодатели стремятся держать значительную часть доходов «в тени». Чтобы сэкономить на налогах, многие предприниматели «прячут» часть зарплаты своих наемных работников от официального оформления.

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.

**Основные проявления неформальной занятости:**

- трудовые отношения не оформлены (отсутствует трудовой договор);

- «белая» и «серая» заработная плата («серая» часть не учитывается при налогообложении;

- подмена трудовых отношений договорами гражданско-правового характера;

- уклонение от уплаты страховых взносов.

**Перечень негативных последствий** при уклонении работодателя от оформления трудового договора достаточно велик, это:

-  неоплаченные больничные и отпуска (ежегодный отпуск, учебный отпуск студентам, денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска);

- отсутствие доплаты за работу в ночное время, за сверхурочную работу, работу в праздничные дни;

- отсутствие гарантии сохранения рабочего места в период временной нетрудоспособности, декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком;

- отказ в получении банковского кредита или визы;

- угроза привлечения к ответственности за незадекларированные доходы;

- получение отказа в расследовании несчастного случая на производстве;

- реальная возможность увольнения в любой момент по инициативе работодателя, а также отсутствие оснований на обращение в суд за защитой трудовых прав;

- невозможность получения возврата из бюджета налога на доходы физических лиц в связи с получением имущественных (покупка, продажа жилья) и социальных налоговых вычетов (лечение, образование);

- отсутствие выходного пособия при увольнении по ликвидации организации или сокращении штата;

- отсутствие или сокращение страхового стажа, в том числе льготного, который установлен для ряда категорий работников для досрочного получения трудовой пенсии по возрасту.

Работодатели при установлении факта привлечения работников без надлежащего оформления трудовых отношений несут **административную, налоговую и уголовную ответственность** (123 НК РФ, ст. 67 ТК РФ, ст. 59 ТК РФ, ст. 19.1 ТК РФ, 5.27 КоАП РФ, ст. 199.1 ч.1 УК РФ и др.).

Кроме того, за уклонение от уплаты налогов физическим лицом предусмотрена **уголовная ответственность** (ст. 198 УК РФ).

Правильно оформленные трудовые отношения нужны не только работнику, но и работодателю. Во-первых, официальные трудовые отношения дают работодателю не только обязанности, но и права: например, право требовать соблюдения распорядка трудового дня, возможность заключать договор о полной материальной ответственности, когда сотруднику вверены материальные ценности. Кроме того, официальные трудовые отношения дают работникам уверенность в их постоянстве, а когда люди настроены на долгую работу, они более мотивированы работать не кое-как, что в конечном итоге положительно повлияет на эффективность вашего бизнеса.

Как быть, если вы уже заключили вместо трудового договора гражданско-правовой или ваш помощник приступил к работе без всякого оформления? **Лучший вариант**: оформить трудовой договор, не дожидаясь конфликтной ситуации.

Таким образом, для работодателей – легализация трудовых отношений позволит удержать на местах ответственных и квалифицированных работников, а также избежать нарушения трудового законодательства, а для работников – это социальная поддержка при реализации трудового потенциала, возможность защитить свое здоровье и права.

Уважаемые работодатели, призываем Вас осуществлять свою деятельность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Уважаемые граждане, по вопросам использования нелегальной рабочей силы, несвоевременной выплаты заработной платы и использования «серых» схем оплаты труда обращайтесь в Администрацию МР «Юхновский район», Отдел экономики, инвестиций и малого предпринимательства, управления муниципальным имуществом, земельными и природными ресурсами Администрации МР «Юхновский район», телефон 2-18-60.