**Неформальная занятость и ответственность работодателя**

|  |
| --- |
| По классификации Всемирного банка, работа – это деятельность, приносящая доход, в денежной или натуральной форме, и не нарушающая прав человека. В законодательстве России отсутствует понятие неофициального трудоустройства. Реально же это явление, когда человек фактически работает, а по документам его тут нет и никогда не было, вполне себе существует и даже процветает. Всем известно, что работа без официального оформления лишает работников их прав, социальной защиты, включая больничные листы, праздничные дни и отпуска, пенсии по возрасту, трудовой стаж, они не могут брать некоторые виды кредитов, в случае увольнения они могут претендовать на поддержку в качестве безработных только в минимальном размере. У работодателя имеются следующие причины неофициального трудоустройства работников:1. Ставки отчислений с официальной заработной платы работников выглядят для работодателя невыгодными, ведущими к невозможности ведения бизнеса при их соблюдении.2. Желание работодателя сэкономить на налогах.3. Работодатель ошибочно считает, что принимая работника «на птичьих правах» он получит неограниченную власть над работником, сможет игнорировать нормы трудового законодательства, что он не будет нести ответственность перед работником и законом, а при этом работник, наоборот, будет в положении раба. При этом зарплата и прочие блага работнику будут доставаться «с барского стола» исключительно по настроению работодателя.**Информация работодателю**. Трудовое законодательство придерживается принципа: если работник приступил к работе, то вне зависимости, подписан ли трудовой договор, или нет, работник считается принятым на работу совершенно официально. В действующем Трудовом кодексе РФ на это указывают следующие нормы: «Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен» (статья 16 ТК РФ). «Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя» (Ст. 61 ТК РФ). «Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. 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» (Ст. 67 ТК РФ). **Что грозит работодателю?** Если будет установлен факт неофициального трудоустройства, то работодателю грозит целый букет неприятностей, в числе которых: Административная ответственность. По статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ (административный штраф от 1000 руб. до 50000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток, дисквалификация руководителя на срок от одного года до трех лет.Налоговая ответственность. По ст. 123 Налогового кодекса РФ к работодателю, как к налоговому агенту, обязанному удерживать налоги с зарплаты: неправомерное неудержание и (или) неперечисление (неполное удержание и (или) перечисление) в установленный настоящим Кодексом срок сумм налога, подлежащего удержанию и перечислению налоговым агентом, влечет взыскание штрафа в размере 20 процентов от суммы, подлежащей удержанию и (или) перечислению.Уголовная ответственность по статье 199.1 Уголовного кодекса РФ- неисполнение обязанностей налогового агента. (Штраф до 500000 руб., принудительные работы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до шести лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового). |

О фактах нарушений работодателями норм трудового законодательства следует сообщать в контрольно-надзорные органы (государственная инспекция труда, прокуратура, территориальные отделения Федеральной налоговой службы).

Телефон «горячей линии» администрации Шушенского района для приёма обращений по вопросам оплаты труда 8 (39139) 3-19-75.