Неформальная занятость и её последствия для работодателя.

Важнейшей задачей в сфере социально-трудовых отношений в настоящее время остается легализация теневой занятости и скрытых форм оплаты труда, увеличение уровня заработной платы и создание условий для своевременной её выплаты.

Большинство работодателей работают в законодательном поле, осознавая важность этой проблемы. Однако, есть и такие, которые, пытаясь получить как можно большую прибыль, уклоняются от уплаты налогов, используя труд граждан без надлежащего оформления трудовых отношений и выплачивая заработную плату «в конвертах».

Неформальная занятость - вид трудовых отношений, основанных на устной договоренности, без заключения трудового договора. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с ТК РФ (ст. 16 ТК РФ). 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 ТК РФ), выполнить иные действия, предусмотренные трудовым законодательством. При неофициальном трудоустройстве гражданина работодатель не выполняет все эти действия. Отсутствие письменного трудового договора увеличивает риски ущемления трудовых прав работника, которые работодатель должен ему предоставить в ходе осуществления трудовых отношений, например, право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на пособия по временной нетрудоспособности в связи с материнством и другие. К очевидным «минусам» неформальной занятости относится нестабильность трудовых отношений и отсутствие у работника каких бы то ни было социальных гарантий, перспектив профессионального роста.

Неоформленные официально трудовые отношения влекут за собой серьезные последствия для работодателя:

- административный штраф (пункт 3 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях):

- 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.

За совершение вышеуказанных административных правонарушений повторно 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.

**Уважаемые руководители организаций и индивидуальные предприниматели,**обращаем ваше внимание на необходимость легализации трудовых отношений с работниками путем заключения трудовых договоров.

В соответствии с частью 2 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.