О легализации теневой занятости и скрытых форм оплаты труда

В настоящее время легализация теневой занятости и скрытых форм оплаты труда, повышение уровня заработной платы и создание условий для своевременной ее выплаты остается одной из основных задач в сфере социально-трудовых отношений.  
Под «теневой» подразумевается выплата работникам не учитываемой при налогообложении заработной платы – выдаваемой в «конвертах» или промышленными и продовольственными товарами. Значительное число организаций малого и среднего бизнеса, не желая уплачивать налоги с фонда оплаты труда в полном объеме, часть заработной платы выплачивают официально, а другую, как правило, большую ее часть выплачивают, не отражая в бухгалтерских документах, либо выплачивают полностью в конвертах. «Теневая» заработная плата не обеспечивает социальной защищенности работников.  
Легализация налоговой базы по начислению и удержанию с заработной платы и отражение в бухгалтерских и налоговых документах сумм фактически выплачиваемой заработной платы работникам – это возможность получить в полном объеме помощь по временной нетрудоспособности, отпускные, выходное пособие при увольнении, банковский кредит, налоговый вычет при приобретении жилья, лечение и обучение, а также достойную пенсию в дальнейшем.  
В то же время, недобросовестный работодатель, применяя подобную схему ведения трудовых отношений, также подвергает себя риску, поскольку за установление нелегальной выплаты заработной платы ему грозит ответственность, предусмотренная статьей 419 Трудового Кодекса РФ. В данном случае работодатель привлекается к дисциплинарной, материальной, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

**Дисциплинарная ответственность**  
Основание и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников установлены статьей 195 Трудового кодекса Российской Федерации.  
**Административная ответственность**  
Статьей 5.27 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях» установлена административная ответственность за 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.  
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.  
Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, —  
влечет предупреждение или 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 одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

**Уголовная ответственность**  
Уголовная ответственность за невыплату заработной платы и иных установленных законом выплат предусмотрена статьей 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.

**Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы**  
В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

**ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**от ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ**

*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** | **Гражданско-правовой договор** |
| Регулирует трудовые отношения. | Объединяет различные типы договорных отношений (подряд, возмездное оказание услуг и т.д.). |
| Трудовые отношения регулируются трудовым правом. | Отношения регулируются гражданским правом. |
| Предмет договора – труд работника по определенной специальности, квалификации, должности, профессии. | Предмет договора – результат труда. |
| Бессрочный (т.е. заключается на неопределенный срок), срочный (ст. 59 Трудового кодекса РФ) | Всегда срочен и заканчивается выполнением работы (даже если работы была выполнена досрочно). |
| Работник подчиняется правилам внутреннего распорядка | Процесс труда и условия его применения находится за пределами обязательного правоотношения |
| Рабочее время - не более 40 часов в неделю | Рабочее время – не лимитировано |
| Работник получает за свой труд заработную плату, состоящую, как правило, из оклада и компенсационных и стимулирующих выплат. Периодичность выплаты – не реже чем каждые полмесяца в установленный работодателем день. Минимальный размер устанавливается федеральным законом. | Работник получает вознаграждение лишь по конечному результату своего труда (либо его выполненного этапа) по заранее установленным расценкам. |
| Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, минимальной продолжительностью 28 календарных дней | Ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется |
| Выплачивается пособие по временной нетрудоспособности | Не выплачивается пособие по временной нетрудоспособности |
| Работник несет дисциплинарную ответственность (замечание, выговор, увольнение) | Работник несет имущественную ответственность (штраф, пени за нарушения, установленные договором) |
| Запись о периоде работы на данном предприятии вносится в трудовую книжку | Запись о работе по гражданско-правовому договору в трудовую книжку не вносится |
| Трудовой договор может быть расторгнут, по инициативе работодателя только в случаях, прямо указанных в ТК РФ. | Заказчик вправе в любое время отказаться от исполнения договора, оплатив исполнителю фактически выполненные работы |
|  |  |

**НЕОБХОДИМО ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ НА СЛЕДУЮЩЕЕ ПРИ ОФОРМЛЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

1. Не приступать к работе пока не будет подписан трудовой договор.

2. Убедиться, что в трудовом договоре отражена реальная заработная плата.

3. Следить за уплатой работодателем налогов и страховых взносов.

**Физические лица в случае получения неофициальных выплат, обязаны самостоятельно задекларировать свой доход и уплатить налог на доходы физических лиц.**

**Вы вправе:**

1. Обратиться в органы Пенсионного фонда РФ с заявлением о предоставлении выписки из индивидуального лицевого счета, в целях уточнения - отчитывается ли за Вас работодатель и в каком размере перечисляет страховые взносы.

2. Потребовать от работодателя официально оформить трудовые отношения, выдать на руки ваш экземпляр трудового договора, а также предоставить копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах, увольнении, справки о средней заработной плате и другие).

*В целях легализации и полноты выплаты заработной платы в Управлении Федеральной налоговой службы России по Забайкальскому краю*

*работает телефон доверия* ***+7(3022) 23-03-72****,*

*по которому принимаются анонимные звонки о фактах выплат зарплаты в «конверте» и по вопросам неформальной занятости населения для проведения контрольных мероприятий.*