|  |
| --- |
| **Памятка по легализации трудовых отношений** |
| 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.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.Очевидным **«минусом»** неформальной занятости является нестабильность трудовых отношений (риск увольнения по инициативе работодателя в любой момент и без выплаты расчета) и отсутствие у работника каких бы то ни было социальных гарантий, перспектив профессионального роста.В случае возникновения конфликтных ситуаций и нарушений работодателем данных ранее обещаний, например, по сумме заработной платы, либо невыплаты и (или) задержки выплаты заработной платы, доказать вину работодателя и восстановить права работника практически невозможно. То есть велик риск отсутствия оснований для обращения в суд за защитой трудовых прав.**Работникам стоит помнить**, что при официально неоформленных трудовых отношениях, в том числе применении «серых схем» выплаты заработной платы:* работник не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний: при наступлении страхового случая работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
* работник лишает себя возможности получать оплачиваемые больничные листы в период временной нетрудоспособности, оформление отпуска по беременности и родам, и отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата;
* у работника отсутствуют доплаты за вредные (опасные) условия труда, работу в выходные и праздничные дни, в ночное время, сверхурочные часы;
* работник не сможет получить социальный или имущественный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке;
* работодатель не перечисляет пенсионные отчисления, что в будущем приведет к назначению более низких размеров пенсии и малообеспеченности работника в пожилом возрасте, поскольку не формируются трудовой стаж и пенсионные накопления;
* не идет страховой стаж, в том числе льготный, который установлен для ряда категорий работников, в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости.

**Неформальная занятость населения и её последствия**Неформальная занятость — это трудовые отношения, основанные на устной договоренности без заключения письменного трудового договора, неформальный сектор рынка труда, на котором работники практически лишены возможности социальной и правовой защиты.Соглашаясь на работу без официального оформления трудовых отношений, наемный работник практически лишается возможности социальной и правовой защиты, становится уязвимым в случае возникновения конфликтных ситуаций, нарушения работодателем обозначенных ранее договоренностей.Трудовые отношения в этом случае характеризуются высокой долей нестабильности, возникает неуверенность в завтрашнем дне, перспективах профессионального развития и предоставлении социальных гарантий в будущем.**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.

Нередко, чтобы уклониться от социальных выплат, работодатель, пользуясь правовой неграмотностью работника, под видом трудового договора умышленно заключает договор гражданско-правового характера, принуждает работников организации к работе в качестве индивидуального предпринимателя. Когда же работодатели заключают с работником гражданско-правовой договор: договор подряда, возмездного оказания услуг и пр., на таких работников не распространяется трудовое законодательство, соответственно и не распространяются гарантии и компенсации.**Важно иметь в виду, что при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:*** О составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* О размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
* О размерах и об основаниях произведенных удержаний;
* Об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**Трудовое участие в неформальном секторе экономике в перспективе влечет для работника значительные проблемы:*** В случае наступления страхового случая при несчастном случае на производстве, профессиональном заболевании или инвалидности работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
* Работник лишает себя возможности получать оплачиваемые больничные листы, оформление отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком по достижении им 3 лет, пособия по безработице и выходного пособия при увольнении по сокращению штата;
* Работник не сможет получить имущественный или социальный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке;
* Период без официального оформления трудовых отношений не будет включен в пенсионный стаж, что в итоге приведет в будущем к низкому размеру пенсии;
* Не происходит исчисление льготного трудового стажа, который установлен для ряда категорий работников в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости.

В этой связи, прежде всего, сами 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 в этом случае можно рассчитывать на все гарантии, которые предоставляет трудовое законодательство, и быть уверенным, что не будет ущемления в правах.Работникам необходимо помнить, что обязанность по уплате налога на доходы физических лиц лежит на самих гражданах и тот факт, что работодатель по каким-то причинам его не перечислил, не освобождает работников от обязанности самостоятельно декларировать и уплачивать такой налог. |