

## О НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЯХ НЕФОРМАЛЬНОЙ (ТЕНЕВОЙ) ЗАНЯТОСТИ

Теневая занятость – это нелегальная деятельность, т.е. выполнение работ (оказание услуг) без оформления трудового или гражданско-правового договора, либо осуществление предпринимательской деятельности без официальной регистрации, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

При использовании официального трудоустройства работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Трудовые отношения по устной договоренности о размере заработной платы приводят к ряду негативных последствий:

способствуют массовому несоблюдению трудовых и пенсионных прав работников;

используя механизмы «теневой» занятости, руководство организаций лишает своих работников заслуженного пенсионного обеспечения при достижении пенсионного возраста;

работодатель лишает работников возможности оплаты отпусков, больничных листов, пособия по безработице, пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, выходного пособия при увольнении по сокращению численности или штата;

«теневая» зарплата ограничивает права работников на получение кредитов, поскольку размер кредитов банков зависит от размера официальной заработной платы работника.

В случае выявления факта неофициального трудоустройства, работодатель несет:

административную ответственность - статьи 5.27 и 14.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях;

налоговую ответственность - статья 123 Налогового Кодекса Российской Федерации;

уголовную ответственность - статьи 171 и 199.1 Уголовного Кодекса Российской Федерации. УК РФ в качестве наказания предусмотрены не только наложение штрафа, но и арест, принудительные работы либо лишение свободы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

## ПАМЯТКА

## РАБОТНИКАМ

### о негативных последствиях неформальной (теневой) занятости

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 Трудовым кодексом РФ.

Кроме обязанности оформить трудовой договор, работодатель должен выполнить ряд действий:

- оформить приказ о приеме на работу;

- заполнить трудовую книжку работника;

- провести предварительный медицинский осмотр в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

- провести инструктаж по охране труда;

- 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 и гарантий работника, которые работодатель должен ему предоставить в ходе осуществления трудовых отношений.

В случае возникновения конфликтных ситуаций и нарушений работодателем данных ранее обещаний, например, по сумме заработной платы, доказать вину работодателя и восстановить права работника крайне сложно.

Соглашаясь на неформальную занятость, работник дает возможность работодателю:

- не производить отчисления из зарплаты работника в пенсионный фонд, а это – отсутствие заслуженного пенсионного обеспечения и мизерные пенсии по старости;

- не производить отчисления из зарплаты работника в фонд медицинского страхования, а это – отсутствие возможности получить бесплатное медицинское обслуживание;

- не производить отчисления из зарплаты работника в фонд социального страхования, а это – неоплаченные: лист нетрудоспособности, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста, сумма полагающегося ежемесячного ущерба в случае трудового увечья или профзаболевания, а также единовременного пособия (в том числе в случае

смерти работника);

-не удерживать из заработной платы конкретного работника налог на доходы физических лиц, а это – отсутствие возможности получить предусмотренные законодательством социальные, стандартные и имущественные вычеты.

Негативные последствия для работника, получающего «серую» зарплату:

1.получение лишь «белой» части зарплаты в случае любого конфликта с работодателем;

2.неполучение в полном объеме отпускных, расчетных при увольнении;

3.оплата больничного листа, исходя из «белой», то есть официальной части заработной платы;

4.почти полное лишение социальных гарантий, связанных с сокращением, обучением, рождением ребенка;

5.отказ в получении необходимого кредита в банке;

6.отказ в выдаче визы;

7.назначение трудовой пенсии из расчета официальной заработной платы;

8.административная (возможно уголовная ответственность) за незадекларированные доходы;

9.отсутствие компенсации в случае производственного травматизма.

В случае если работодатель не выплачивает положенную заработную плату работнику в срок, отказывается оформлять трудовой договор при приеме на работу, выплачивает заработную плату «в конверте» работник может обратиться в трудовую инспекцию, прокуратуру или суд.