**Памятка работнику о негативных последствиях теневой занятости**

Министерство экономики и территориального развития Республики Дагестан информирует работников о негативных последствиях теневой занятости. В случае, если Вы или Ваши близкие столкнулись с фактами уклонения работодателей от заключения трудовых договоров с работниками или выплаты «серой» заработной платы в Республике Дагестан, Вы можете сообщить об этом по телефону горячей линии Государственной инспекции труда в Республике Дагестан: 8 (928) 052-97-77 (с 09-00 до 21-00 ч.), либо в Прокуратуру Республики Дагестан: 8 (8722) 67-95-24, proc@05.mailop.ru.

Каждый человек должен понимать, что именно он несет ответственность за свое благополучие, заработную плату и никакой работодатель не может заставить его получать «зарплату в конвертах». Необходимо соизмерять эти риски и не соглашаться на невыгодные условия труда. Трудовые отношения по устной договоренности о размере заработной платы без документального оформления приводят к ряду негативных последствий для работников: способствуют массовому несоблюдению трудовых и пенсионных прав работников; от оформления трудовых отношений зависят социальные гарантии граждан: возможность получить пенсионное и социальное обеспечение, а также предусмотренные законодательством социальные и имущественные налоговые вычеты.

Соглашаясь с такой формой расчетов, граждане лишают себя возможности оплаты: отпусков, больничных листов, пособия по безработице, пособий по беременности и родам и уходу за ребенком, выходного пособия при увольнении по сокращению численности или штата, поскольку при начислении этих выплат также учитывается официальная заработная плата.

Кроме того, «теневая» зарплата ограничивает права работников при возникновении потребности воспользоваться ипотечным или потребительским кредитами, поскольку одобрение получения кредита зависит от размера официальной зарплаты работника.

К рискам теневой занятости населения можно также отнести:

- выполнение не предусмотренных договором обязанностей;

- не соответствие условий труда нормам трудового законодательства;

- увольнение (прекращение работы) без объяснения причин;

- минимальный размер пособия по безработице;

- невозможность доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустройства к другому работодателю и для целей пенсионного обеспечения.

Преимуществами официального трудоустройства являются:

- официальная заработная плата, получаемая своевременно и в полном объеме;

- получение гарантированных выплат;

- социальное страхование работников в соответствии с федеральными законами;

- оплачиваемый больничный лист и отпуск;

- возможность получения пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет;

- стаж и отчисления от зарплаты работника в пенсионный фонд, учитываются для целей, которые необходимы для получения достойной пенсии при достижении пенсионного возраста;

- выполнение установленных требований в сфере охраны труда;

- возможность получения налоговых вычетов по налогу на доходы физических лиц.

Уважаемые граждане! Нанимаясь на работу, подумайте о своем будущем! Не поддавайтесь на преимущества временных удобств. Ведь пообещав заработную плату в "конверте", как и работу без оформления трудового договора, работодатель не берет на себя никаких обязательств, а наоборот, может не выплатить заработную плату вообще. В таком случае у вас не будет никаких доказательств из-за отсутствия оформленных трудовых отношений. Закон не сможет защитить ваши интересы. Опасность заработка в "конверте", неоформленных трудовых отношений еще и в том, что человек автоматически теряет право на социальные блага, а в конечном итоге от этого страдают простые люди. От получения "серой" зарплаты или зарплаты "в конверте" страдает только сам работник: ведь страховые взносы в Социальный фонд уплачиваются работодателем с фонда оплаты труда предприятия, а не удерживаются из заработной платы сотрудников. И не нужно забывать про уголовную ответственность! Налоги с зарплат работников уплачивает работодатель. Однако если дело дойдет до суда, работник должен быть готов доказать свою непричастность к уклонению от уплаты налогов.

Сокращение неформальной занятости и легализация трудовых отношений – это задача, решение которой приобретает особую значимость для населения.

Определенное число граждан, фактически осуществляющих те или иные виды деятельности, не состоят ни в трудовых, ни в гражданско-правовых отношениях с работодателем, не имеют статуса предпринимателя (самозанятого).

Наличие нелегальной занятости приводит не только к низкой собираемости налогов, но и к увеличению количества случаев нарушения трудовых прав работников, особенно в сфере оплаты труда и охраны труда. По причине низкой правовой культуры, невозможности устроиться по договорной форме и без опыта работы, отсутствия образования многие работники, в том числе молодежь предпочитают работать без официального оформления трудовых отношений. Работники неформального сектора, на первый взгляд, получают финансовое преимущество в виде того, что неуплаченные налоги остаются у них, но при этом сталкиваются с ущемлением своих социальных и трудовых прав. Использование работодателями труда наемных работников без оформления трудового договора лишает работника достойного пенсионного обеспечения, в том числе и льготного, возможности оплаты больничных листов и других видов пособий, получения банковского кредита или визы, приобретения квартиры в ипотеку, получения социальных и имущественных налоговых выплат по НДФЛ за покупку жилья, лечение, получения образования. Не защищен работник и от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

На уровне предприятия использование неформальной занятости представляется, на первый взгляд, выгодным, так как приводит к снижению издержек и росту прибыли. Однако, в случае применения к предприятию санкций (штрафов, запретов на деятельность и прочее) эффект может оказаться и негативным. В каждом конкретном случае работодатель сам соизмеряет выгоду от использования неформалов с риском.

За выплату «серой заработной платы» работодатель может быть привлечен к ответственности в соответствии со статьей 122 Налогового кодекса РФ, административной ответственности по статье 15.11 КоАП РФ, а в крайних случаях – уголовной ответственности согласно Уголовному кодексу Российской Федерации.

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, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

На территории вашего муниципального образования создана и осуществляет деятельность межведомственная рабочая группа по снижению неформальной занятости и своевременной выплаты заработной платы, основными задачами которой являются:

- снижение неформальной занятости лиц, находящихся в трудоспособном возрасте;

- легализация «серой» заработной платы;

- повышение собираемости задолженности по платежам в бюджеты всех уровней и во внебюджетные фонды;

- сохранение занятости граждан предпенсионного возраста.

Уважаемые граждане! С сообщениями о фактах выплаты неофициальной заработной платы и фактах работы без оформления трудовых отношений можно обращаться по телефону горячей линии: 8 (928) 052-97-77.