

ПАМЯТКА

работодателю по легализации трудовых отношений и о негативных последствиях неформальной занятости.

Уважаемые руководители организаций и индивидуальные предприниматели!

В связи с проводимой работой по снижению неформальной занятости обращаем ваше внимание на необходимость неукоснительного соблюдения действующего трудового законодательства при трудоустройстве наемных работников, в том числе в части оформления трудовых отношений, оплаты труда и охраны труда.

Для легализации трудовых отношений в 2024 году приняты следующие меры:

- **С 1 января 2024 года** вступили в силу основные положения Федерального закона от 12 декабря 2023 года №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Закон закрепил создание и функционирование в регионах межведомственных комиссий по противодействию теневой занятости.
- **С 1 марта 2024 года** налоговые органы предоставляют сведения обо всех работодателях, у которых имеются признаки нелегальной занятости, комиссиям и Федеральной службе по труду и занятости (Роструд).
- **Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации утвердило перечень признаков**, которые сигнализируют о том, что работодатель нарушает трудовые права своих сотрудников, не заключает с ними трудовые договоры или прикрывает трудовые отношения гражданско-правовыми договорами.
- **С 1 января 2025 года** Роструд будет вести общедоступный реестр работодателей, у которых были выявлены факты теневой занятости.

Уведомляем вас о том, что частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ закреплена ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

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 заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч.2 ст. 15 ТК РФ). Основные права и обязанности работника и работодателя по трудовому договору определены в ст. 21, 22 ТК РФ.

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.

Плюсы и минусы легализации трудовых отношений.

«Плюсы» официальных трудовых отношений:

- Хорошая деловая репутация, положительный имидж социально ответственного работодателя. Возможность участия в программах господдержки, в том числе получения грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования.
- Право требовать от работника исполнения определенной трудовым договором трудовой функции, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации.
- Возможность привлечь к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными актами работников, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- В некоторых случаях - возможность привлечения к гражданско- правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

«Минусы» неформальной занятости:

- Отсутствие официального трудоустройства работников.
- Риск проведения проверок со стороны контрольно-надзорных органов, прокуратуры.
- Административные штрафы до 100 тысяч рублей, при повторном нарушении – до 200 тысяч рублей, дисквалификация должностного лица на срок от 1 года до 3 лет (ст. 5.27 КоАП РФ).
- Отсутствие возможности привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п.
- Нарушение влечет ответственность в соответствии со ст.122 Налогового кодекса РФ, уголовную ответственность по ст.145.1 Уголовного кодекса РФ.
- Отсутствие возможности принять участие в государственных программах, государственной поддержке.
- Отсутствие возможности получать займы, кредиты и др.

Для легализации трудовых отношений в случаях неоформления трудового договора или выплаты «серой» зарплаты работники могут обратиться в государственную инспекцию труда, прокуратуру, а также в суд.