



НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА ИНФОРМИРУЕТ

Неформальная занятость граждан.

На сегодняшний день неформальная занятость граждан является актуальной проблемой для нашего государства.

Что такое неформальная занятость? Это любые виды трудовых отношений, основанные на устной договоренности. Хочется отметить, что отсутствие письменного трудового договора или контракта максимизирует нарушения трудовых и социальных прав и гарантий как работников, так и работодателей.

Для начала важно ответить на вопрос: почему люди все больше переходят на неформальную занятость? Здесь существует несколько основных причин: невозможность устроиться по договорной форме (большая конкуренция, маленькое предложение, нежелание выплачивать налоги); гибкий график работы; дополнительный доход; пример друзей; нежелание работать под надзором начальства или в коллективе; устройство на работу без высокого уровня образования, квалификации.

При этом, существуют преимущества официального трудоустройства на работу.

Для работников таковыми являются:

- достойные условия оплаты труда;
- своевременное и полное получение официальной заработной платы;
- осуществление обязательного социального страхования работников в соответствии с федеральными законами;
- государственное пенсионное обеспечение;
- оплачиваемый лист временной нетрудоспособности (больничный);
- ежегодно оплачиваемый отпуск;
- получение налоговых вычетов;
- возможность получения кредита;
- получение гарантированных государством выплат при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников;
- временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья, временном простое;
- получение пособия по беременности и родам;
- получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет;
- незаконные действия работодателя можно оспорить в суде и др.

Преимуществами официального трудоустройства на работу для работодателя являются:

- положительная деловая репутация и положительный имидж социально ответственного работодателя;

- право требовать от работника выполнения обязательств, определенных трудовым договором, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- возможность привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством;
- возможность участия в программах господдержки, в том числе субсидировании малого предпринимательства, сельского хозяйства, туристической деятельности.

Необходимо отметить, что оформление трудовых отношений является обязанностью работодателя и полностью регламентируется Трудовым Кодексом Российской Федерации. За невыполнение данного требования предусмотрена административная ответственность.

Согласно ст. 67 Трудового кодекса РФ срок заключения трудового договора составляет 3 дня с момента допуска человека к работе и не зависит от того, принят ли сотрудник на испытательный срок.

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (абз. 5 ч.2 ст. 57 ТК РФ). В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, согласно действующим у данного работодателя системам оплаты труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В 2022г. минимальный размер оплаты труда в РФ составляет 13890 руб. и увеличивается на районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Таким образом, в Приморском крае, с учетом всех надбавок и коэффициентов МРОТ составляет 20835 руб.

За выплату заработной платы ниже МРОТ (если нет уголовно наказуемого деяния) предусмотрена ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или штрафа.

Сегодня попадаются недобросовестные работодатели, осуществляющие прием на работу без оформления трудовых договоров либо фиктивное оформление договоров, когда намеренно занижается ставка и размер официальной оплаты труда, заработная плата или ее часть выплачивается «в конверте», что является нарушением трудового законодательства, ущемлением прав работника на социальное и пенсионное обеспечение.

Соккрытие реальной заработной платы, занижение работодателями суммы страховых взносов, перечисляемых в Пенсионный фонд, ведут к нарушению конституционных прав граждан на получение трудовых пенсий в полном объеме. «Теневая» заработная плата не обеспечивает социальной защищенности наемных работников.

Межрайонной ИФНС России № 9 по Приморскому краю, совместно с представителями Администраций муниципальных образований, на постоянной основе проводится работа по выявлению хозяйствующих субъектов, имеющих неоформленные трудовые отношения с работниками, а также занимающихся незаконной предпринимательской деятельностью с целью привлечения их к уплате налогов.

Данные работодатели рассматриваются на заседаниях рабочей группы Межведомственной комиссии по налоговой и социальной политике при главах Администраций муниципальных образований.

Кроме того, инспекцией проводится работа с поступающими обращениями граждан об осуществлении деятельности без заключения трудовых отношений и выплате заработной платы «в конвертах».

Полностью искоренить проявления неформальной занятости возможно лишь с помощью самих участников трудовых отношений – работников и работодателей, от их гражданской позиции зависит эффективность этой работы.

. <https://www.nalog.gov.ru/>