**Неформальная занятость: памятка для работодателя и работника**

Основными задачами в сфере социально-трудовых отношений являются легализация теневой занятости, скрытых форм оплаты труда и повышение уровня заработной платы. Ни для кого не секрет, что многие работники получают «серую» заработную плату, не оформляя трудовые отношения с работниками. В первую очередь от этого страдают сами работники. Они не получают пособия по временной нетрудоспособности, отпускные. С их зарплат не платятся налоги, не отчисляются взносы в Пенсионный фонд.

Работодатель, который выплачивает заработную плату «в конверте», лишает своих работников возможности получить в полном объеме пособие по временной нетрудоспособности, отпускные, оформить банковский кредит и ипотеку, а также получить достойную пенсию в дальнейшем.

Согласно ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Согласно статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ) трудовым договором признается — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Необходимо отметить, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

Согласно п. 17 постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» к характерным признакам трудовых отношений в соответствии со [ст. 15](garantf1://12025268.15) и [56](garantf1://12025268.56) ТК РФ относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату. О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения. К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем ([Рекомендация](garantf1://2465276.0) № 198 о трудовом правоотношении, принятая Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 года).

Многие условия трудового договора выгодно отличают его от гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг). Так, например, работник в отличие от подрядчика (исполнителя) подлежит обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, материнства, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, имеет право на гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, работодатель ограничен в возможности прекращения с ним трудового договора.

Как показывает практика, работодатели не предлагают выбора и оформляют с физическими лицами гражданско-правовые договоры вместо трудовых договоров, например, на оказание услуг или выполнение работ. При заключении таких договоров у работника отсутствуют социально-трудовые гарантии, которые предусмотрены трудовым законодательством: на оплачиваемый отпуск и больничный, гарантий при увольнении, сокращении штата и др. Также не будет вноситься запись о работе в трудовую книжку.

За вышеуказанное нарушение, а именно за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, предусмотрена административная ответственная по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо [заключение](consultantplus://offline/ref=85528E443AC910F0F7E2D01A5383A85D5E92F2A6F4474474541B2F0A1945752297F84E76E918C8F20A0EE731C6320C35BDF6A887CF2B69C4ZFzCG) гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тысяч до 10 тысяч рублей; на юридических лиц - от 50 тысяч до 100 тысяч рублей.

В случае отказа работодателя от оформления трудовых отношений, а также иных нарушений трудового законодательства, можете написать заявление на имя председателя Рабочей группой по снижению неформальной занятости и легализации «серой» заработной платы администрации Ножай-Юртовского муниципального района или обратиться по **телефону «горячей линии**» Администрации Ножай-Юртовского муниципального района - 8 (87148) 2-22-57.